

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Grete Heinaste

# **NOORSOOTÖÖTAJATE TÖÖRAHULOLU JA -MOTIVATSIOON VÕRUMAA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Liina Käär, MA

Pärnu 2020

Soovitan suunata kaitsmisele

Liina Käär

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

Anu Aunapuu

/digiallkirjastatud/

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Grete Heinaste

/digiallkirjastatud/

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Noorsootöötajate roll ühiskonnas ja töörahulolu olulisus .....	6
1.1. Noorsootöö kujunemisest Euroopas ja Eestis ning noorsootöötajate rollist ühiskonnas .....	6
1.2. Noorsootöö praktika Euroopas ja Eestis .....	14
1.3. Noorsootöötajate vastutus ja peamised probleemid .....	16
1.4. Töörahulolu ja -motivatsiooni mõõtmine .....	20
2. Võrumaa noorsootöötajate töörahulolu-uuring .....	25
2.1. Ülevaade Võru maakonnas tehtavast noorsootööst .....	25
2.2. Uuringu meetod, valim ja uurimuse läbiviimine .....	26
2.3. Uuringu tulemuste analüüs .....	29
2.3.1. Töö sisu ja rollid .....	29
2.3.2. Noorsootöötajate tööga rahulolu .....	32
2.3.3. Noorsootöötajate töömotivatsioon ja seda mõjutavad tegurid .....	34
2.4. Arutelu ja järeldused .....	36
Kokkuvõte .....	40
Viidatud allikad .....	42
Lisad .....	49
Lisa 1. Intervjueerimiskava .....	50
Summary .....	52

## SISSEJUHATUS

Noorte probleemne käitumine ja passiivsus on noorsootöötajate töös tihti suurimad takistused. Lisaks võib noorsootöötajal erivajadustega noortega töötades jääda oskustest puudu. (Mardiste, 2016, lk 3) Noorsootöös on probleemina veel välja toodud laste ja noorte passiivsus, inimressursside puudus, noorsootöötajate ebakompetentsus (Beilmann *et al.*, 2010, lk 6). Noorsootöö on vastutusrikas ning võib tekitada stressi. Tööstressoriteks on sageli eriline töögraafik, pikad tööpäevad, töö nädalavahetustel, koolivaheaegadel ja suvel, laagrites ööbimised, töökoha vähene organiseeritus. (Dibou & Hansaar, 2018, lk 6) Siiski on graafiku alusel töötavad noorsootöötajad enam rahul kui need, kes töötavad kindlatel kellaaegadel. On märgatud, et noorsootöötajad on rahulolematud ka koostöö üle koolidega (Beilmann, 2011, lk 7). Eraldi probleemiks on kaadrivoolavus. Töökollektiivid pole kaadrivoolavuse tõttu ühtsed ning võib esineda konflikte, mis võib vähendada noortekeskust külastavate noorte arvu. (Mardiste, 2016, lk 2) 2014. aastal väitis Võru Noortekeskuse juhataja, et noorsootöötajad vahetuvad üsna lühikese aja tagant (Zirk, 2014, lk 21). Suur hulk noorsootöö alal tegutsevaid inimesi peavad seda tööd vaheetapiks, kuni leitakse mingi tasuvam töökoht (Beilmann, 2011, lk 7).

Noorsootööst räägitakse kui vähe väärtustatud valdkonnast, mis võib olla tingitud noorsootöötajate madalast palgast. Kuna noorsootöötajad pakuvad mitteformaalharidust, siis puudub seaduslik alus neile ühtset ja õiglast palka maksta. Noorsootöötaja staatus ühiskonnas on määratlemata (Rohi, 2009, lk 33). Rasmussen (2017) andis ülevaate noorsootöötaja kutse väärtustamisest kohalikes omavalitsustes ning tõi välja väärtustamise tegurid: palk, puhkus, koolitused, lähetus- ja transpordikulude hüvitamine, tunnustamine. Palk ei ole alati ainus noorsootöötaja töö tegemise motivaator, seega tuleb uurida, mis veel noorsootööd tegema motiveerib. (Rasmussen, 2017, lk 52)

Seega on kokkuvõtvalt peamisteks probleemideks noorsootöö vähene tunnustamine, noorsootöötajate madal palk ja ressursside puudus ning teadmatus, mis veel lisaks töötasule noorsootöötajaid motiveerida võiks.

Lõputöö eesmärk on analüüsida Võrumaa noorsootöötajate töörahulolu ja -motivaatoreid, mis mõjutavad nende töö tulemuslikkust ning teha ettepanekuid töötajate motiveerimiseks piirkonna noorsootöösutuste juhtidele.

Uurimiseesmärgist lähtudes on töös tõstatatud järgmised uurimisküsimused:

1. Mis motiveerib noorsootöötajaid enim nende igapäevatöös?
2. Kuidas hindavad noorsootöötajad oma rahulolu praeguse töö ja töökeskkonnaga?

Töö koostamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade erialasest kirjandusest, mis puudutab noorsootöötajate rolli ühiskonnas ja töörahulolu olulisust;
- leida seoseid noorsootöötajate vastutuse, peamiste probleemide ja töörahulolu vahel;
- koostada ning läbi viia uuring Võrumaa avatud noortekeskuste noorsootöötajate hulgas;
- analüüsida kui rahul ja motiveeritud on Võrumaa noorsootöötajad ning mis nende töörahulolu ja -motivatsiooni mõjutab;
- vastavalt saadud analüüsitulemustele anda soovitusi ja teha ettepanekuid kohalikele omavalitsustele ja noortekeskuste juhtidele noorsootöötajate motiveerimise teemal.

Töö koosneb kahest osast – teoreetilisest ja empiirilisest osast. Töö esimeses peatükis käsitletakse noorsootöötajate rolli ühiskonnas ja töörahulolu olulisust. Tutvustatakse noorsootööd Euroopas, noorsootööga seotud ajalugu, selle olemust ja vajadust ühiskonnas. Kirjeldatakse noorsootöötajate vastutust ning peamisi probleeme. Teises peatükis antakse ülevaade Võru maakonnas tehtavast noorsootööst, kirjeldatakse uuringu meetodit, valimit ning analüüsitakse uuringu tulemusi.

# **1. NOORSOOTÖÖTAJATE ROLL ÜHISKONNAS JA TÖÖRAHULOLU OLULISUS**

## **1.1. Noorsootöö kujunemisest Euroopas ja Eestis ning noorsootöötajate rollist ühiskonnas**

Noorsootöö eesmärk on pakkuda noortele mõtestatud tegevusi, mis põhinevad noore vajadustel ja huvidel. Noorsootöös kasutatavate meetodite põhijoonteks on mitteformaalne ja informatiivne õpe, osalus- ja/või kogemuslik pedagoogika, suhtepõhised tegevused, juhendamine ja/või vastastikune tugi. (European Commission, 2014, lk 5) Noorsootööd saab defineerida suures plaanis valdkonnana, kus noortele pakutakse mõtestatud tegevusi, lähtudes nende huvidest ja vajadustest. Noore isiklik areng peaks viima võimendumiseni, emantsipeerumiseni, sallivuseni, vastutuseeni (European Commission, 2014, lk 5), mis tõenäoliselt suurendab nende demokraatlikku osalust, vähendab riskikäitumist ja sotsiaalset eraldatust ning tugevdab ühiskonna ühtekuuluvust. (Taru, Pilve, & Kaasik, 2015, lk 10)

Noortena käsitletakse Eestis elavaid 7–26-aastaseid inimesi. Noortevaldkonnal on päris palju võimalusi noorte mitmekülgset arengut toetada, probleemide tekkepõhjustega tegeleda ning pakkuda lahendusi raskustesse sattumise korral. Järjepidevalt on vaja pöörata tähelepanu takistustele, mis noortel ees seisavad. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2013, lk 4–5)

Riigiti varieeruvad noorsootöö eesmärgid ning meetodid olenevad eesmärkidest ja ajaloolis-kultuurilisest taustast. Varieeruvad ka noorte vaba aja sisustamise eesmärgid ja nende saavutamiseks elluviidavad tegevused. (Taru *et al.*, 2015, lk 9)

Noorsootöö üle saja aasta pikkune ajalugu näitab vajadust selle valdkonna järele (Taru *et al.*, 2015, lk 14). Rahvusliku ärkamise aega ja kõrghariduse kujunemist saab seostada

Eestis noorsootöö kujunemisega (Talur, 2012, lk 29). 14. septembril 1919 asutati Tallinnas Ülemaaline Eesti Noorsooühendus (Taru *et al.*, 2015, lk 74). 1920. aastate algul alustasid koolides tööd õpilasingid, mille eesmärk oli äratada ja ergutada noorte teohimulisust ja initsiatiivi (Taru *et al.*, 2015, lk 49). 1926. aastal võeti vastu ühingute ja nende liitude seadus, mis oli seotud ka noortega, aga enne 1936. aastat polnud otseselt noorsootööga seotud seadusi (Taru *et al.*, 2015, lk 105).

1936. aastal võeti vastu noorsoo organiseerimise seadus loomaks noortele, alla 20-aastastele kodanikele, soodsaid võimalusi teadmiste ja oskuste omandamiseks. 1937. aastal kuulutati välja noortekomiteede alused ja noorsoo-organisatsioonide järelevalve määrus (Taru *et al.*, 2015, lk 108) ning 1938. aastal andis riigihoidja välja dekreedid Eesti noorteorganisatsioonide ümberkorraldamisest uueks noorteorganisatsiooniks nimega Eesti Noored. Selle uue organisatsiooni juhatajaks pidi olema armee kõrgeim ülem. Keskse noorteorganisatsiooni moodustamise plaanid aga ei teostunud. (Taru, Pilve, & Kaasik, 2014, lk 17–18) Nõukogude Liidu perioodil õpetati „õigeid“ maailmavaatelisi seisukohti ja väärtusi, uskumusi ja „õiget“ käitumist (Taru *et al.*, 2015, lk 229). Tol ajal lisandusid huvikoolid, käivitati Eesti õpilaste ehitusbrigaad ja Eesti Keskkooli tööbrigaad, keelatud või kaotatud olid noorteühendused, välja arvatud üleliidulised organisatsioonid nagu Pioneerid või Komsomol (Schlümmer, 2018, lk 111).

Pärast II maailmasõda hakkas levima avatud noorsootöö käsitlus, mis on tänapäeval üks kõige levinum noorsootöö meetod (Taru *et al.*, 2015, lk 20). Aktiivsemad noored said ühiskonnaelus kaasa lüüa läbi komsomolikomiteede tegevuse. 1980. aastateks kaasas väga suurt hulka kõigist noortest Eestimaa Leninlik Kommunistlik Noorsooühing, mille sihtrühmaks olid noored täiskasvanud, teismeliste pionieriorganisatsioon ning algklassilastele mõeldud oktoobrilaste rühmad (Talur, 2012, lk 29). Eestimaa Leninliku Kommunistliku Noorsooühingu viimane kongress toimus 23. märtsil 1991, kus otsustati võtta organisatsiooni uueks nimeks Eestimaa Noorsooliit (Taru *et al.*, 2015, lk 148). Noored Kotkad ja Kodutütred, mis olid sõjaeelsed suurimad noorteorganisatsioonid, taastati aastal 1989. Need organisatsioonid on ka 21. sajandi alguse arvukaimad (Taru *et al.*, 2015, lk 187).

Taasiseseisvunud Eestis tekkis palju noorteühinguid, mis kandsid ideed olla aktiivne ühiskonnaliige ja noorte võimalust korraldada enda tegevust ise. 1990. aastatel korraldati

riigi tasandil noorsootöö suures osas ümber, kujundati institutsioone ning töötati välja ja rakendati seadusi. (Taru *et al.*, 2015, lk 230) 1990. aastal kutsuti haridusministeeriumis ellu noorsooteenistus, mille eesmärk oli välja töötada noorsoopoliitika alused ja riiklikud programmid, hakati välja töötama noorsootöö struktuuri ja süsteemi. (Taru *et al.*, 2015, lk 195)

Noorsootöö seadus võeti esmakordselt vastu 1999. aastal ja seda muudeti märkimisväärselt 2010. aastal (Taru *et al.*, 2014, lk 29). Samal aastal toimus ka I Noorsootöö Foorum (Taru *et al.*, 2015, lk 199) ning asutati Eesti Noorsootöö Keskus, alaealiste komisjonid, riiklik noorsoopoliitika nõukogu (Taru *et al.*, 2014, lk 29). Eesti Noorsootöö Keskuse peamine eesmärk on noorsootöö arendamine ja korraldamine riikliku noorsoopoliitika raames ning see kasvas välja Riiklikust Noorsooturismi Majast (1955–1994) ja Riiklikust noorsootöö algatuskeskusest (1994–1999). Esimesed noortekeskused avati 1998. aastal Saue ja Narvas. (Taru *et al.*, 2015, lk 212) Noorteühenduste katusorganisatsioon, Riiklik Noortevolikogu, loodi 2002. aastal. Eesti Õpilasesinduste Föderatsioon loodi 1991. aastal ja Eesti Koolinõukogude liit 2000. aastal. Moodustati ka maakondlikud ja omavalitsuste noortevolikogud. (Taru *et al.*, 2014, lk 30) Tänapäevane noorsootöö Eestis on suuresti rajatud 1940.–1988. aastatel loodud taristule ning ametikohtadele (pioneerimajad, pioneerilaagrid, pioneerijuhid) (Talur, 2012, lk 29).

Noorsootöötajate õpe algatati 1992. aastal ja 2013. aastaks koolitati noorsootöötajaid kolmes kõrgkoolis: Tallinna Ülikooli Pedagoogilises Seminaris (alates 1992), Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias (alates 1995) ja Tartu Ülikooli Narva Kolledžis (alates 2004. aastast) (Taru *et al.*, 2014, lk 30). 2020. aasta seisuga saab õppida noorsootööd Tallinna Ülikoolis (Tallinna Ülikool, *s.a*), Tartu Ülikooli Narva Kolledžis (Tartu Ülikool, 2018) ning kogukonnaharidust ja huvitegevust Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias (Tartu Ülikool, 2015).

Alates 21. sajandi algusest tegutseb Eestis kolm noori esindavat katusorganisatsiooni (Taru *et al.*, 2015, lk 188–189):

- Eesti Noorteühenduste Liit (ENL), mille loomine sai alguse 2001. aastal, mil 20 noorteühendust allkirjastas hea tahte koostöölepingu. ENL ühendab Eestis tegutsevaid noorteühendusi ja osaluskogusid (Eesti Noorteühenduste Liit, 2019).



- Eesti Õpilasesinduste Liit (EÕEL), mis esindab õpilasi ja õpilasesindusi üle Eesti (Eesti Õpilasesinduste Liit, 2019).
- Eesti Üliõpilaskondade Liit (EÜL), mis esindab Eesti üliõpilaste huve ning kaitseb nende õigusi. (Eesti Üliõpilaskondade Liit, 2018).

Kõikidel Euroopa riikidel ei ole kindlat definitsiooni noorsootöö kohta ning definitsioonid võivad ka riigiti erineda (Dunne, Ulicna, Murphy, & Golubeva, 2014, lk 4). Järgnevalt kirjeldatakse lühidalt Rumeenia, Kreeka, Rootsi, Soome ja Eesti kogemusi ja praktikaid noorsootöös. Riigid on valitud erinevatest Euroopa piirkondadest kirjeldamiseks kui erinevalt on võimalik noorsootööd ellu viia. Ülevaate andmise eesmärgiks on anda lugejale ülevaade noorsootöö taustast ning tähtsusest ühiskonnale.

Rumeenias ei kasutata sõna „noorsootöö“, vaid pigem „noorte tegevused“. Rumeenia traditsioonilises ühiskonnas on noortele tähelepanu pööratud hetkedel, mil on vaja noort toetada üleminekul täiskasvanuikka. Juba ammu ajast on aga noored isetegevuse vormi kasutanud. Näiteks talvepühade ajal käisid koorilaulu laulvad lapsed, teismelised ja vallalised noored küla tänavatel laulmas kogudes väikesi rahasummasid või maiustusi, mida hiljem omavahel jagasid. (Mitulescu, 2014, lk 82) Rumeenias on noorteseadus olemas 2006. aastast ja strateegia, mis kehtib aastatel 2015–2020 (Rassmusen, 2019, lk 98).

Kreeka noorsootöö ajalugu algab Kreeka riigi rajamisest 19. sajandil. Tolle aja põhiprobleemid hõlmasid Vabadussõjast pärit orbude majutamist ja nooremate põlvkondade moraalsel harimist. Sel perioodil ei olnud noortele riigipoolseid teenuseid; sellegipoolest tehti mõned sammud riikliku rahastamise ja noorsootöösse kaasamise suunas, aga ka mitmed noorsootööalased tegevused, mis peamiselt tulid kodanikuühiskonnalt laste heaolu tagamiseks, näiteks heategevusorganisatsioonid puudustkannatavatele noortele, lastekodud ja kutseõppekoolid. (Giannaki, 2014, lk 92) 4. augustil 1936 algas neli aastat kestnud autoritaarse režiimi Ioannis Metaxase diktatuur. Sel perioodil asutati Riiklik Noorteorganisatsioon, millel oli oluline roll nii õppekavavälise hariduse pakkujana kui ka propaganda allikana, eriti pärast 1938. aasta novembrit, kui diktaator ise asus haridusministri ametikohale. Organisatsioon saadeti laiali Saksa okupatsiooni ajal juunis 1941. (Giannaki, 2014, lk 97) Noorsootöö kohta pole

Kreekas ametlikku määratlust ega õiguslikku raamistikku. Noorsootöö eksisteerib sotsiaalse praktikana; see on hariduse ja hoolekande lahutamatu osa ning mängib olulist rolli noorte turvalise ja tervisliku täiskasvanu elule ülemineku toetamisel. Kreekas töötavad noorsootöötajad peamiselt 15–25-aastaste noortega, kuid võivad mõnel juhul laiendada seda ka 13–15-aastastele või 25–30-aastastele noortele. Enamik noorsooteenuseid pakub segu „avatud“ noorsootööst, mis on mõeldud kõigile noortele ja noorsootööst, mis on suunatud konkreetsetele noorte rühmadele, tavaliselt neile, kes on ebasoodsas olukorras või sotsiaalselt tõrjutud. (Giannaki, 2014, lk 100)

Rootsis asutati esimene noorteaustus Birkagården 1912. aastal ning esimene noortekeskus avati 1931. aastal. Noortekeskuste eelkäijateks olid rahvamajad. (Forkby, 2014, lk 48; Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 5) Rootsi noorsoopoliitika sihtrühm on 13–25-aastased noored. Praegu puudub Rootsis riiklik noorsooseadus, kuid noorte vajadusi ja õigusi käsitlevad näiteks haridusseadus, sotsiaalteenuste seadus, välismaalaste seadus. (European Commission, 2017, lk 9)

Soomes sündis tänapäevane noorsootöö 19. sajandi lõpus (Nieminen, 2014, lk 37). Soomes on noorsootööd reguleeritud seadusandlusega alates 1972. aastast (Höylä, 2012, lk 4). Alates 1974. aastast loodi riiklike noorteorganisatsioonide tugisüsteem. Noorsootöö seadus jõustus aastal 1986 ning seal tõsteti noorte ülemist vanusepiiri 29 aastani. (Höylä, 2012, lk 5) Esimene noortekeskus avati Soomes 1957. aastal pealinnas Helsingis, et tegeleda tänavajõukude probleemidega, kuhu kuuluvad poisid olid antisotsiaalse käitumisega ja vägivaldsed (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 7). Hilisem noorsootööd reguleeriv seadus, milleks oli noorteseadus, jõustus 1995. aastast. Selle seadusega laiendati noorsootöö ulatust noortepoliitikale. (Höylä, 2012, lk 5) Noorsootööd reguleerivate õigusaktide väljatöötamine on pannud aluse tänapäevasele noorsootööle Soomes. Noorteseadus, mis jõustus aastal 2006 andis kohalikele omavalitsustele ulatusliku autonoomia kohaliku noorsootöö osas. (Höylä, 2012, lk 6)

Erineva taustaga noored elavad teinekord ebakindlates olukordades. Seistakse silmitsi mitmete väljakutsetega ning kõik noored vajavad tuge oma autonoomia tugevdamisel. Uued tehnoloogiad, digitaalne meedia, haridusvõime laiendamine pakub noortele palju võimalusi. Küll aga need rohked võimalused võivad tekitada olukorra, kus noor seisab silmitsi riskide ja ebakindlusega. Nende hulka saab nimetada kasvavat tööpuudust,

konflikte ja sõdu, vaimse ja füüsilise heaolu ohte, võlgu ja vaesust, sotsiaalset ebavõrdsust ja tõrjutust ning sobivate eluasemete puudumist. Muutused on toimunud sotsiaalses ja poliitilises osaluses, koolist väljalangemise ulatuses, põlvkondade vahelistes suhetes, rände soovimatutest tagajärgedes ning ekstremistlike vaadete ja sellest tuleneva käitumise suurenemises. Noorsootöö on sageli seotud nende teemadega poliitilistes lugudes. Noorsootöö ülesandeks on siinkohal teadlikkuse tõstmine, ennetusstrateegiate ning lahenduste väljatöötamine ja rakendamine. (Ministers of the Council of Europe, 2015, lk 3)

Eestis noorsootöö seaduse (NTS, 2010) § 4 järgi on noorsootöö „tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda“. Noorsootöö põhiväärtusi, kutseetikat ja praktilist teostust toetavad noorsootöö korraldamise põhimõtted, milleks on NTS § 4 lg 2 järgi:

- noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid otsuste tegemisse;
- tingimuste loomisel teadmiste ja oskuste omandamiseks lähtutakse noorte vajadustest ja huvidest;
- noorsootöö põhineb noorte osalusel ja vabal tahtel;
- noorsootöö toetab noorte omaalgatust;
- noorsootöös lähtutakse võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõttest.

Teisisõnu on seaduse määratluse järgi noorsootöö tegevusala, mis loob seoseid ja toetab noori üleminekul ühest seisukorrast teise.

Noorsootööd pakuvad organisatsioonid toimivad erinevalt, mõned töötavad peamiselt noortega, teised töötavad lisaks ka teiste sihtrühmadega. Peamised noorteorganisatsioonide tüübid on (European Commission, 2014, lk 63–65):

- Noorteklubid/noortekeskused
- Noorsootöö, mis pakub täiendavat tuge olemasolevas (formaalses) teenuses või asutuses.
- Mobiilne noorsootöö
- Ühest kohast lähtuv lähenemisviis

- Organiseeritud noorteühendused
- Veebipõhised teabe- ja nõustamisteenused

Noorteklubid ja noortekeskused on avatud noorsootöö pakkujad, mis on kõigile noortele avatud öhtuti, nädalavahetustel või/ja pühade ajal ning seal pakutakse mitmesuguseid positiivseid tegevusi. Selline noorsootöö vorm on tavaliselt hästi välja kujunenud ja võib leida enamusest Euroopa Liidu riikidest. Noorsootöö, mis pakub täiendavat tuge olemasolevas (formaalses) teenuses või asutuses, näiteks koolides, raamatukogudes või haiglates. Sellist noorsootöö tüüpi võib leida näiteks Inglismaalt. Mobiilne noorsootöö hõlmab noorsootöötajaid, kes külastavad noorte seas populaarseid kohti või korraldavad koduviite kutsumaks noori noorsootöös osalema või pakuvad kohapeal tuge. Teavitustöö toimub üha enam tänavatel, mitte veebis. Selline noorsootöö vorm on Euroopas rohkem levima hakanud, sest tavapärased teenused ei jõua paljude riskirühma kuuluvate noorteni. Kõige vanim teadaolev selle noorsootöö vorm on alguse saanud Saksamaal. Ühest kohast lähtuv lähenemisviis sisaldab info, nõuannete, juhiste ja praktilise toe pakkumist erinevatelt pakkujalt, kes asuvad mõnikord ühes hoones, et pakkuda hõlpsat juurdepääsu kõigile, kes seda vajavad. Näiteks ühes hoones töötavad korraga sotsiaaltöötajad, kes tegelevad hüvitistega, haridusametid, et pakkuda erinevaid koolitusvõimalusi, tööturuametid, et finantseerida koolitusvõimalusi ning terviseagentuurid, et toetada noori. See on Euroopas üha populaarsemaks muutuv mudel ning seda kasutatakse juba näiteks Rootsis ja Suurbritannias. Organiseeritud noorteühendused on paljudes riikides noorsootöö nurgakiviks. Noorteühenduste tegevus põhineb noorte enda osalusel ja korraldamisel ning võivad ulatuda kohalikest üksustest kuni üle-euroopaliste noorteorganisatsioonideni. Tegeletakse noorsootöö, noorsoopoliitilise tegevuskava edasiviimise ning rahvusvahelise noorsootööga. Veebipõhised teabe- ja nõustamisteenuseid peetakse Euroopas noorsooteenuste pakkumise põhielemendiks. Veebiportaalid saavad pakkuda lisaks ka teavet näiteks haridus-, koolitus- ja koolitusvõimaluste kohta. (European Commission, 2014, lk 63–65)

Noortekeskuste hea tava järgi on noortekeskus neutraalne tsoon, kus noor saab lihtsalt oma vaba aega veeta ja teiste noortega suhelda. See ala võimaldab noorsootöötajal luua noorega kontakti, arendada vestlust, õppida tundma noori, kuulda noore arvamust, toetada noorte algatusi. (Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus, 2018, lk 2)

Noorsootöötaja ülesanne on suunata noori üksteise panust märkama, väärtustama ja mõtestama, tagada noortele rohkem võrdseid võimalusi. Ta peaks aitama leida noortel tee või erinevaid lahendusi, kes on seadusega pahuksisse läinud, kooli pooleli jätnud, kuuluvad vähemuste sekka või need, kes ei suuda end leida. Noorsootöötaja töö seisneb noortele keskkonna loomises, mis võimaldaks neil läbi kogemuste, teadmiste ja oskuste areneda. (Eesti Noorsootöö Keskus, 2011, lk 6–7)

Noorsootöötaja kutsestandardis tase 4 (Sihtasutus Kutsekoda, 2017) on kirjas, et:

Noorsootöötaja lähtub oma töös noorsootöö korraldamise põhimõtetest ning rakendab erinevaid tegevusi ja meetodeid sõltuvalt noorsootöö valdkonna eripärast, eesmärgist, sihtgrupist, noorsootöö tegemise kohast ja situatsioonist. Noorsootöötaja on teadlik noorte elu tegelikkusest ja kohalikest oludest, oskab hinnata noore olukorda ja vajadusi, valida ja rakendada sobivaid meetodeid ning analüüsida tehtud töö mõjusust. (lk 1)

Noorsootöötaja kutse-eetikast lähtuvalt on noorsootöötaja aus ja avatud, kohtleb noori võrdselt, suhtudes neisse lugupidamise ja sallivusega, lähtub töös noorega lisaks noorsootöö ja selle korralduse põhimõttest võrdväärse partnerluse põhimõttest ning lähtub oma töös noorest.

Lisaks on kutsestandardis välja toodud, et noorsootöötaja ülesanneteks on veel näiteks ürituste, laagrite, malevate jne korraldamine, suhtlemine avalikkusega, ennetustegevuse teostamine ja palju muud. (Sihtasutus Kutsekoda, 2017, lk 1–2)

Noorsootöö eesmärk on õilis ning noorsootöötajate vastutus ühiskonnas on suur. Noorsootöö pikk ajalugu näitab kui vajalik see ühiskonnale on. Kuigi kõikidel Euroopa riikidel ei ole ühtset definitsiooni noorsootöö kohta, selgitatakse seda siiski sarnaselt. Noorsootöö on noorte jaoks olemas olemine, nende mitteformaalne harimine ning tõdemus, et ilma noorteta ei saa noorsootööd teha.

## 1.2. Noorsootöö praktika Euroopas ja Eestis

Noorsootöö praktika Euroopas ja Eestis on läbi aegade olnud erinev, küll aga on sel sarnaseid tunnuseid. Noorsootööl on Euroopas oluline roll ning kvaliteetset noorsootööd püütakse pakkuda kõikjal.

Mõningad ühised omadused on üldiselt esindatud Euroopa riikide noorsootöö kui ametiala puhul (Taru *et al.*, 2015, lk 21):

- mitteformaalne õpe;
- arendatakse noort tervikuna, mitte ainult tema konkreetset oskust või teadmist;
- põhineb vabatahtlikkusel;
- eesmärk on panustada ühiskonna arengusse ja heaolusse;
- kvaliteetne noorsootöö nõuab spetsiifilist ettevalmistust.

Noorsootöösektor areneb jätkuvalt ja kogub üha suuremat tähelepanu nii Euroopa Liidu kui ka liikmesriikide poliitikas. Noorsootöö organisatsioonid on kohanemas noorte muutuvate vajaduste ja oludega. (European Commission, 2014, lk 6) Eestis on noorsootöö osa õppimisest ning see on eraldi reguleeritud. Noorsootöö puudutab aktiivset kodakondsust, tööalast konkurentsivõimet, sotsiaalset kaasatust jne. Noorsootöö on noorsoopoliitika valdkond, mis määratleb noorsoopoliitika põhimõtted. (Schlümmer, 2018, lk 111)

Tänapäevane noorsootöö hõlmab tänavatööd, avatud noorsootööd, projekti- ja teemapõhist tööd, noorteorganisatsioonide kaudu iseorganiseeritud tegevust, noorteinfot ja palju muud. Noorsootöö päritolu ja trajektoorid on ankurdatud erineval viisil, erinevate prioriteetide ja eesmärkidega. Poliitiline pühendumus noorsootööle erinevates EL-i riikides on märkimisväärselt erinev. Noorsootöö tunnustamine on toimunud paljudes vormides, mõnikord piisava ja jätkusuutliku rahastamise kaudu, teinekord noorsootöö seotuse laiemate noorsoopoliitika kavade kaudu või noorsootöötajate staatuse tugevdamise kaudu. Kindel üksmeel noorsootöö osas jääb raskesti saavutatavaks, kuid noorsootöösse panustamises, nii iseseisvalt kui ka ühiselt ollakse ühel meelel. (Ministers of the Council of Europe, 2015, lk 3–4)

Kvaliteetse noorsootöö põhivaldkondadeks on (European Commission, 2014, lk 7):

- noore ja noorsootöötaja lähedased suhted;
- abi ja tuge vajavate noorte aktiivne informeerimine;
- paindlikkus, ligipääsetavus ja kohanemine noorte vajadustega;
- õppimisvõimalused, eesmärkide seadmine ja saavutuste tunnustamine;
- turvaline ja toetav keskkond, mis võimaldab noortel kogeda elu, teha vigu ja osaleda kaaslastega mõnusas ja lõbusas keskkonnas;
- noorte arengu autonoomia;
- partnerlus, koostöö teiste osalejatega (nt formaalne haridus, sotsiaaltöö).

Euroopas eristatakse kolme tunnust, mis määratlevad noorsootöö ja eristavad muudest poliitikavaldkondadest (Dunne *et al.*, 2014, lk 4):

- keskendumine noortele,
- isiklik areng,
- vabatahtlik osalemine.

Noorsootöö eesmärk on toetada noorte arengut sotsiaalselt ja isiklikult ning edendada õppimist mitteformaalses keskkonnas. Üks parimaid noorsootöö võimalusi Rootsis ja Soomes toimub noorteklubide kaudu, kus töötavad spetsialistid, kes vastavad noorte vajadustele. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 1) Noortekeskused tegelevad peamiselt kontakttööga, noortele suunatud tegevuste teostamise ja tagamisega ning arendava keskkonna loomisega. Noortekeskustes kasutatakse avatud noorsootöö põhimõtteid. Avatud noorsootöö eesmärk on pakkuda noorele noorsootöös osalemise võimalusi, et tema aktiivsus ja toimetulek ühiskondlikus elus oleks toetatud. (Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut, 2018, lk 32)

Noorsootöö on iseseisev sotsiaalne üksus, mis on eraldiseisev koolist ja sotsiaaltööst. Noorteklubid on näide teenusest, mida rahastab peamiselt avalik sektor ning mida kontrollib mingil määral seadusandlus. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 3) Seadusandluse vähene olemasolu tähendab aga seda, et noorsootöö professionaalne staatus on suhteliselt madal ning töötajate taust võib olla märkimisväärselt erinev. Noorsootööd peetakse iseseisvaks kutsetegevuseks ja noortekeskusi peetakse oluliseks noorsootöö vormiks, mida riik peaks pakkuma, kuid selle ulatuse osas ei ole selgeid piire. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 4) Kuna Rootsis ei käsitle konkreetset õigusaktid noorsootööd, siis

peavad kohalikud omavalitsused otsustama, millistele tegevustele tuleks rahalist abi ning muid toetusvahendeid pakkuda. Riiklik noorsooamet toetab kohalikke omavalitsusi ja valitsusväliseid organisatsiooni peamiselt poliitikat ja ideesid mõjutades. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 4) Soomes on noorsootöö reguleeritud noorsooseadusega, mida varem nimetati noorsootöö seaduseks. Noorsootööd reguleerib haridusministeerium ja seda käsitletakse haridussüsteemi mitteformaalse osana. Kohalikud omavalitsused juhivad kõiki noorteklubisid, välja arvatud üheksat tegutseva vabaühenduse *Aseman Lapset* (Jaamalapsed) väljatöötatud noorsootöö vormi, mis põhinevad professionaalsel juhendatud vabatahtlikul töö (Walkers) ning mida (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 4).

Tänapäevane noorsootöö hõlmab erinevas vormis tegevusi noortega. Üheks laialt levinuks noorsootöö väljundiks on avatud noortekeskus, mida peamiselt rahastab ja juhib kohalik omavalitsus.

### **1.3. Noorsootöötajate vastutus ja peamised probleemid**

Noorsootöötajate vastutust saab võrrelda õpetajate omaga, sest nemadki peavad noori abistama nende arengul ja hariduse omandamisel. Noorsootöötajad seisavad silmitsi erinevate probleemidega, mis võivad tuleneda nii noortelt endilt, organisatsioonist kui ka riiklikult tasandilt.

Noorsootöö ülesandeks on noortele ligimeelitavate tegevuste väljatöötamine, mis abistaks neid edasise arengu ja hariduse omandamisel. Erinevatel noorterühmadel on erinevad vajadused ja noorte huvi võib aja jooksul muutuda, esitades sellega väljakutset noorsootöötajatele. Noorsootöö üheks olulisemaks väljakutseks on noortele atraktiivsete tegevuste väljatöötamine, millest on abi nende edasise arengu ja hariduse omandamise seisukohalt. Erinevatel noorterühmadel pole mitte ainult erinevad vajadused, vaid noorte huvi võib aja jooksul muutuda. (Beilmann *et al.*, 2010, lk 39)

Erinevad organisatsioonid ja noorsootöö valdkonnas töötavad inimesed peavad leidma õige tasakaalu noorte toetamise ja noorte autonoomia vahel. Toetav ja turvaline keskkond loob noortele kasu ning autonoomsus edendab nende isiklikku arengut. (European Commission, 2014, lk 7) Noorsootööga seotud poliitilisi arengusuundi arendatakse järjest rohkem (European Commission, 2014, lk 10–11).



Noorsootöötajate täpne arv Euroopa Liidus on endiselt teadmata, aga arvatakse olevat hinnanguliselt üle 1,7 miljoni noorsootöötaja. See arv võib olla suurem, sest selles sektoris on vabatahtlike arv palgaliste noorsootöötajate omast suurem. Noorsootöötajad aga täidavad tavaliselt samu rolle ja funktsioone, olenemata oma staatusest (vabatahtlik või palgaline töötaja). Üha enam mõistetakse noorsootöötaja staatust eraldi ametina. Valitsused küll toetavad noorsootöötajate koolitusvõimaluste, tunnustamise ja valideerimise kaudu, aga peamiselt pakuvad koolitus- või arenguvõimalusi just noorsootööorganisatsioonid ise. Noorsootöötajate oskusi ja pädevusi on vaja rohkem väliselt tunnustada, tuginedes kvaliteedikriteeriumitele, mille alusel saab oskusi ja pädevusi tunnustada. On tehtud algatusi noorsootöötajate ühiste miinimumnõuete standardite selgitamiseks eri organisatsioonide ja rollide vahel. Piisava toetuse puudumine koos sellele valdkonnale avaldatava survega võib kohutada töötajaid ja põhjustada kaadrivoolavust. See võib omakorda kahjustada noorsootöötaja ja noorte vahel väljakujunenud suhteid, mis on eduka praktika jaoks hädavajalikud. Seetõttu on oluline noorsootöötajaid toetada ning tunnustada professionaalsuse ja panuse eest. (European Commission, 2014, lk 13–14)

Viimastel aastatel on mitteformaalsele õppele hakatud suuremat tähelepanu pöörama. Peamisteks väljakutseteks tänapäeval on noorte kaasamine ja areng ühiskonnas ning endiselt on puudus teadmistest seoses noorsootöö aluste ja praktikaga. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 1) Noorsootöö on väärtustatud mõnes Euroopa riigis ja seda saab õppida ülikoolides, mis asuvad näiteks Suurbritannias, Soomes ja Eestis. Teistes Euroopa riikides, kus noorsootööd tehakse pigem vabatahtlikkuse alusel, õpetatakse noorsootöötajaid vähem ning seal ei ole võimalik saada noorsootööalast kõrgharidust. (Zentner & Ord, 2018, lk 25)

Eestis peab enamik noorsootöötajatest läbima koolituse ja vastama noorsootöötaja kutsestandardis esitatud nõuetele (Taru *et al.*, 2015, lk 11). Rootsis on olemas noorsootööalane kutseõpe, aga puudub noorsootöö alane kõrgharidus. Sellist vormi peetakse madala või järjekindlusetu kvaliteediga õppeks. Noorsootöö alal töötavaid inimesi iseloomustab suhteliselt madal keskmine vanus, vähene kogemus ja suhteliselt madal palk. Seetõttu on noorsootöö kui kutseala ja staatuse tõstmiseks küllalt ruumi. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 5) Soomes on võimalused noorsootööd õppida nii

kutseõppes kui ka kõrghariduse tasemel. Paljud omavalitsused eelistavad võtta tööle kõrgharidusega töötajaid. Mõnel noorsootöötajal võib olla ka kraad sotsiaaltöös. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 5) Inglismaal peab olema noorsootöötajal kõrgharidus ja noorsootöötaja kutse. Ilma kõrghariduseta inimesel on ametinimetus „noorsood toetav töötaja“. (Jones, 2012, lk 158) Kreekas puudub spetsiaalne noorsootööalane haridus ja koolitus (teisisõnu puuduvad riiklikult tunnustatud kvalifikatsioonid). Inimesed, kes soovivad töötada koos noortega või saada noorsootöötajateks, võivad siiski omandada asjakohase kutsekvalifikatsiooni. Eelkõige on võimalik omandada kõrgharidus sotsiaaltöös, sotsiaalteadustes (sotsioloogia, psühholoogia, sotsiaalpoliitika, sotsiaalhaldus, sotsiaalne antropoloogia jne) või kasvatusteadustes ja pedagoogikas (algharidus, alusharidus, eriharidus, sotsiaalpedagoogika jms). Noorsootööga seotud koolitusi – näiteks sotsiaalhoolekanne / pedagoogika, nõustamine ja eriharidus, vaba aja korraldamine, noortelaagrite korraldamine ja korraldamine – pakuvad ka riiklikud ja eraõiguslikud kutseõppeasutused, eraõppekeskused, täiskasvanute hariduse keskused ja noorte peasekretariaat. Praktikantidel, kes lõpetavad õpingud, on õigus saada sõltuvalt väljaõppest erinevat tüüpi tunnistusi, näiteks kutseõppe diplom, täiendusõppe tunnistus, elukestva õppe tunnistus, osalemistunnistus jne. Valitsusvälised organisatsioonid ja ühendused pakuvad lisaks noorsoovaldkonna vabatahtlikele koolituskursusi ja spetsiaalseid seminare. (Giannaki, 2014, lk 101)

Isiklikel asjaoludel kalduvad noorsootööd tegema eelkõige avatud noortekeskuste töötajad ja huvialakoolide juhid (Beilmann *et al.*, 2010, lk 40). Noorsootöö valdkond on üsna feminiine ning toob kaasa tüüpilised suure naiste osakaaluga sektori nähtused nagu madalad palgad, madalam staatus ametite hierarhias, kalduvus vähesele autonoomsusele (Talur, 2012, lk 32). Noorsootöötajatel on palju isiklikke ajendeid, miks nad osalevad noorsootöös ning tunnevad töörahulolu. Neid motiveerib panus noorte isiklikku arengusse, noorte kaasamine, noortelt õppimine ning ühiste eesmärkide ja/või veendumuste jagamine. (European Commission, 2014, lk 120–121)

Suur osa noorsootöötajatest on vabatahtlikud ning need, kes töötavad palgatöölisena pole universaalselt tunnustatud. Seadustest tulenevad nõuded on Euroopas ebaühtlased ning on peamiselt seotud kvalifikatsiooninormidega. Noorsootöötajaid motiveerivad erinevad põhjused, näiteks noortealgatuse konkreetse nägemuse jagamine, noorte mõjuvõimu

suurendamise eesmärk, noortelt õppimine jne. Ehkki on tõendeid, et see valdkond pakub noorsootöötajatele arenguvõimalusi ja õppimise toetamine toimub mingil määral, siis noorsootöötajatele pakutavad toetused on sageli hajutatud ning selged raamistikud ametialase arengu osas puuduvad. Seega pole üllatav, et koolitusvõimalused ja õppimise tunnustamine on üks vajadus, mida noorsootöötajad välja toovad. Noorsootöö ameti üks väljakutseid on tugevdada nende profiili toetavatel viisidel, mitte sel moel, mis kahjustaks valdkonnas täheldatavat mitmekesisust. Kuigi noorsootöötajate tunnustamine ja strateegiad võivad toetada mingit osa noorsootöötajaid, tuleb arvestada, et suur osa tööjõust osaleb vabatahtlikult ning tunnustamine peab toetama nii palgalisi kui ka vabatahtlike töötajaid. Üheks lahenduseks on keskenduda kõigi noorsootöötajate kvaliteetsele koolitamisele, teine strateegia on kvaliteedistandardite kehtestamine. Võtmeküsimuseks on noorsootöö väärtuse ja noorsootöötajate panuse noorte elus tunnustamine. Selle tunnustuse saavutamiseks tuleb leida õppimisvõimalused ja arenguvõimalused nii palgalistele kui ka vabatahtlikele noorsootöötajatele. Noorsootöö seisneb noorte toetamises, aga kui noorsootöötaja seisab silmitsi püsivate probleemide ja vähesse toega, siis võib tekkida suur kaadrivoolavus. Ehkki noorsootöötajate karjäärivõimaluste osas on Euroopa Liidus tehtud edusamme, siis tuleb veel palju teha, eriti noorsootöötajate kogemuste ja panuse tunnustamiseks. (European Commission, 2014, lk 131) Noorsootöös olevate noorte rahulolu-uuringu lõppraportis (Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut, 2018, lk 38) on samuti mainitud noorsootöötajate pidevat vahetumist. Mitmel korral on välja toodud noorsootöötajate vähesust, madalat palka, väikest koormust ja ülekoormatust ning kaadrivoolavusest tulenevat sisukate tegevuste nappust. Lapsevanemad on uuringus esile tõstnud noorsootöötaja parema tasustamise ja nende töö väärilise tunnustamise vajaduse. (Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut, 2018, lk 44)

Põhjamaade hoolekandesüsteem tugineb peamiselt universaalteenuste pakkumisele. Selle mõtte on see, et õiglase ühiskonna roll on pakkuda sarnaseid teenuseid erinevatele kasutajarühmadele. Seda ideed võetakse arvesse ka noorsootöös. Noorteklubide eesmärk on üldiselt jõuda kõikide noorteni, kuid tegelikult ei vasta määratletud rühmatüüp alati selles osalevate noorte rühmale. Keskmiselt on noorteklubides käivad noored võrreldes teiste noortega keerulisemas elusituatsiooni, neil on probleeme, mis hõlmavad raskusi koolis, kuritegevusse sattumist ning alkoholi, tubaka ja muude uimastite tarvitamist.

Ehkki noorteklubide eesmärk on vältida antisotsiaalset käitumist, näib, et see võib tegelikult suurenedagi, eriti kui tegevused ja korraldus on struktureerimata ning töötajatel puuduvad eesmärgid ja teadlik planeerimine. Positiivse suutlikkuse suurendamise edendamise asemel võib noorteklubidesse meelitatud suure hulga haavatavate noorte arv, töötajate ebaselge roll ja noortele nende käitumisest konstruktiivse tagasiside puudumine kaasa tuua negatiivset mõju. Noortekeskustel on oht, et neil on vastuoluline ennetav mõju. (Forkby & Kiilakoski, 2014, lk 8)

Suur personali liikuvus tekitab noorsootöö kvaliteedis ebakindlust ning tekib küsimus, kui tõhusalt peaks mitteformaalne haridus ehk noorsootöö toetama formaalset haridust. Noorsootöötajat peetakse selle ala muutuste elluviimise, noorte toetamise ja probleemide lahendamise võtmeisikuks mitteformaalse hariduse abil. (Veigel, 2015, lk 1)

Noorsootöötaja peamiseks ülesandeks on tegevuste väljatöötamine, turvalise ja toetava keskkonna loomine, avatud noortekeskuse puhul selle lahti hoidmine. Väljakutseteks on noorte kaasamine, selge ametialase raamistiku puudumine ning peamiselt suur töökoormus.

#### **1.4. Tööraahulolu ja -motivatsiooni mõõtmine**

Tööraahulolu ja -motivatsiooni on uuritud ja uuritakse ka edaspidi palju ning eriti valdkonnas, kus töötajad töötavad teiste inimestega. Motivatsioonil ja tööraahulolul on väga palju erinevaid selgitusi, kuid ühist definitsiooni leida on siiani keeruline.

McClellandi saavutusvajaduse teooria järgi püüab inimene elu jooksul rahuldada kolme põhivajadust, milleks on (McClelland, viidatud Brooks, 2008, lk 75 vahendusel):

- saavutusvajadus,
- ühtekuuluvusvajadus,
- võimuvajadus.

Aja jooksul kaldub inimene tähtsustama ühte kolmest vajadusest. Need kolm vajadust lähevad mingil määral kokku Maslow' eneseteostusvajadusega, tunnustusvajadusega ning armastuse- ja sotsiaalse vajadusega. (McClelland, viidatud Brooks, 2008, lk 75 vahendusel) Töötajate saavutusvajadust saab suurendada arendades juhti ja koolitades

töötajaid. Juhi ülesandeks on rõhutada töötajate edu ja positiivse tagasiside andmine. (McClelland, viidatud Brooks, 2008, lk 76 vahendusel)

Oluline inimese tegutsemise tõukejõud on vajadus tunnustuse ja tähelepanu järele (Naessen, 1997, lk 73). Töötajad võrdlevad tööolukorda oma vajaduste, ootuste ja motiividega ning sellega määravad nimiväärtuse võimaluseks oma vajadusi töökohas täita. Antud vajaduste rahuldamise võimalused vastavad tegelikele väärtustele ning selle võrdlusega kas siis saavutatakse rahulolu, mis on püsiv või rahulolematuse oma tööga. (Ravari *et al.*, 2013, lk 449) Tööga rahulolu võivad mõjutada mitmesugused tegurid nagu näiteks ülemuste ja kolleegide vaheliste suhete kvaliteet, edutamise võimalused (Kinzl *et al.*, 2005, lk 211).

Tööraahulolu uuringud näitavad, et edukamad organisatsioonid on need, kellel on rahulolevad töötajad, sest nad on produktiivsemad, toetavamad, koostööaltimad ning tegelevad rohkem positiivse organisatsioonikäitumisega (Cleare, 2013, lk 201).

Töökoha rahulolu mõõtmine on oluline tervise- ja töötulemusi parandavate juhtimisotsuste vastuvõtmisel. Tööga rahulolu erinevate aspektide uurimine ja mõõtmine annab teadusuuringutes täpsema arusaama ning annab võimalusi ettevõtetes konkreetsemalt sekkuda. Üks võimalus on uurida tööraahulolu näiteks skaalaga, kus iga aspekti kohta on mitu elementi ning aspektielementidega, kus iga aspekti kohta on üks element. Võrreldes neid kahte meetodit, siis aspektiskaala puhul hindab vastaja näiteks skaalal 1–3, kui rahul ta mingi üldise aspektiga on ning aspektielementide puhul vastaja hindab skaalal 1–3 kui rahul on ta üldise aspekti iga elemendiga. Näiteks aspektiskaala puhul vastatakse, kui rahul ollakse oma puhkuseaegade planeerimisega ja aspektielementide puhul, kui rahul ollakse töö- ja puhkuseaegade (tööaeg, soovide arvestamine tööaja korraldamisel, puhkuste ajad, puhkepauside korraldamine). (Lepold, Tanzer, Bregenzer, & Jiménez, 2018, lk 3–4)

Inimese eluga rahulolu saab hinnata võrreldes inimese ootusi sellega, mis tal on (Arslan & Acar, 2013, lk 282). Eluga rahulolu on seotud töö rahuloluga ning mõjutab otseselt inimese vaimset ja füüsilist tervist. Tööga rahulolu on üks olulisemaid vaimse tervise näitajatest tööl. (Arslan & Acar, 2013, lk 283) Kuna tööga rahulolu vähenemine suurendab inimese rahutust ja kurbust, siis võib mõjutada see ka eluga rahulolu.

Rahulolematu inimene ei saa täielikult keskenduda oma tööle, mis omakorda toob kaasa tööga rahulolematuse. Läbipõlemine, mis võib tuleneda tööga rahulolematusest, loob rahutu töökeskkonda ning takistab inimestel tõhusalt tööd teha. (Arslan & Acar, 2013, lk 287) Töökeskkond, kus on hea õhkkond ning suurendatud meeskond, kus inimesed suhelda saavad, suurendab nii töörahulolu kui ka eluga rahulolu (Arslan & Acar, 2013, lk 296). Tööga rahulolu sõltub inimese ootustest, mitte lihtsalt töö iseloomust (Ramoo, Abdullah, & Piaw, 2013, lk 3142).

Tööga rahulolu on see, mil määral kellelegi meeldib oma töö ning see mõjutab seda, kas töötaja jääb organisatsiooni või hakkab otsima uut töökohta mujal (DeTienne, Agle, Phillips, & Ingerson, 2012, lk 380). On leitud, et tööga rahulolu on seotud uskumuste ja emotsioonidega, mis inimestel oma töö kohta on. Rahulolevad töötajad on rohkem produktiivsemad ja pühendunud oma tööandjatele. (Lorber & Skela Savič, 2012, lk 264) Töötajate jaoks on palk nende majanduslike vajaduste rahuldamisel tähtis. On oluline, et töötajad oleksid oma üldise töötasuga rahul, sest see võib mõjutada nende hoiakuid ja käitumist. Töötajate rahulolematusest palgaga võib vähendada pühendumist tööle. (Singh, & Loncar, 2010, lk 380) Paljude organisatsioonide jaoks on kaadrivoolavus peamiseks probleemiks, muu hulgas selle teemaga tegelemiseks vajaliku aja ja raha tõttu (Singh & Loncar, 2010, lk 470). Mõningaid kulusid, näiteks organisatsiooni igapäevase tegevuse katkemist, emotsionaalset stressi ning liigset koormust neile, kes ei lahku töökohalt, on raske rahaliselt kajastada. Soovimatu kaadrivoolavus võib mõjuda organisatsiooni kuvandile negatiivselt (Singh & Loncar, 2010, lk 471).

Positiivset emotsionaalset seisundit, mis annab töötajatele töö lõpetamisel õnnetunde, nimetatakse tööga rahuloluks. Inimesed, kes suhtuvad oma töösse positiivselt, on oma tööga rahul rohkem kui negatiivse hoiakuga inimesed. (Siddiqui & Saba, 2013, lk 44) Erinevad töörahulolu teooriad on:

- Locke erinevusteooria (Locke, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel)
- Mowday omakapitali teooria (Mowday, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel)
- Herzbergi kahefaktoriteooria (Herzberg, viidatud Brooks, 2008, lk 75 vahendusel)

Locke on esitanud erinevusteooria, mille sisu on see, et kui töötajate töötulemused vastavad eeldavatele tulemustele, siis töörahulolu on kõrge. Kui tegelikud töötulemused on oodatust madalamad, on töörahulolu madal. (Locke, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel). Mowday esitas omakapitali teooria, kus töötajad võrdlevad oma osalust ja tootmist teiste inimestega. Näiteks kui töötaja võrdleb teistega töötundide arvu ja palka ning see on võrdne, siis töötaja on rohkem rahul. Kui töötaja näeb seal ebavõrdsust, siis tekib rahulolematust. Seega õiglus on seoses töörahuloluga. (Mowday, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel) Herzbergi kahefaktoriteooria annab lisateavet töömotivatsiooni kohta. Selles teoorias keskendutakse sisemistele ja välistele motivatsioonifaktoritele. Välistes- ehk hügieenifaktorid kutsuvad inimeses esile rahulolematust, kui need tunduvad talle ebapiisavad või ebavõrdsed. Need tegurid on näiteks palk, kompensatsioonid, töökoha stabiilsus, töötingimused ja ettevõtte tööpoliitika. Sisemisteks mõjuriteks nimetatakse saavutustunnet, juhtide ja kolleegide tunnustust, vastutust ja võimalust isiklikuks arenguks ning edasijõudmiseks. Sisemised motivatsioonifaktorid suurendavad motivatsiooni. Töömotivatsiooni tõstmiseks on vaja enamasti kui palgatõusu või muid hügieenifaktoreid. (Herzberg, viidatud Brooks, 2008, lk 75 vahendusel)

Motivatsiooni definitsiooni osas ei ole leitud veel täielikku üksmeelt, küll aga võib lihtsalt öelda, et motivatsioon on teotahe. Motiveeritud inimene üldiselt saab töös pidevalt häid tulemusi, näitab töötades üles energiat ja entusiasmi, on valmis töökaaslastega vaeva nägema, et ületada organisatoorsed probleemid ja takistused, võib võtta rohkem vastutust. (Brooks, 2008, lk 64)

Herzbergi järgi on motivaatorid töö ise, tunnustamine, saavutus, vastutus, areng, palk, järelvalve, poliitika ja haldus, töötingimused, inimestevahelised suhted (Herzberg, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45–46 vahendusel). Kuna motivatsioon on valmisolek ükskõik millist tööd teha, siis kui inimesed on päriselt tööga rahul, on nad rohkem motiveeritud oma tööd tegema ja vastupidi. Seetõttu on motivatsioonil ja tööga rahulolul selge seos. (Siddiqui & Saba, 2013, lk 47) Kuna sotsiaalvaldkonnas töötajaid ei motiveeri ainult palk, saab lisaks sellele mõelda ka töökeskkonna mitterahalistele faktoritele, nagu positiivsed suhted superviisoritega, töö mitmekesisus ja loovus (Smith & Shields, 2013, lk 197).

Uurides kuidas on läbi aja noorsootöötajate rahulolu muutunud seoses oma tööga, siis 2008. aastal noorsootöötaja edukuse edendamisel kerkinud teemadeks olid hüvitis ja edasijõudmise võimalused, ametialase arengu võimalused, toetav keskkond, mis soodustab edu, töötajate väärtustamine, professionaalse võrgustiku loomise võimalused. Noorsootöötajad näitavad oma kavatsust noortega jätkata kui neile antakse otsustusprotsessides rohkem võimalust kaasa rääkida, neid toetatakse ja kaasatakse. Toetav ja kaasav töökeskkond on töötajate hoidmise jaoks väga oluline aspekt. (Hartje, Evans, Killian, & Brown, 2008, lk 28) 2018. aasta uuringus selgus, et ülesandekeskse töö kohandamine, mida saab noortekeskuses rakendada, kuid kasutatakse vähe, on tugevas seoses töörahuloluga (Tamman, 2018, lk 51).

Tööga rahulolev inimene on motiveeritud, produktiivne, toetav, teotahteline. Erinevad teooriad, mis selgitavad töörahulolu, on seotud töötajate töötulemustega ja tahtega oma tööd veelgi paremini teha. Motiveerivaid tegureid töös on mitmeid, küll aga ei saa neid vaadelda eraldiseisvatena vaid ühtse komplektina, kus iga tegur mõjutab töömotivatsiooni pisut ning nende kõigi tegurite puudumisel pole ka töötahet.



## **2. VÕRUMAA NOORSOOTÖÖTAJATE TÖÖRAHULOLU- UURING**

### **2.1. Ülevaade Võru maakonnas tehtavast noorsootööst**

Aastal 2020 on Võrumaal viis omavalitsust: Võru linn, Võru vald, Antsla vald, Rõuge vald ja Setomaa vald (Võrumaa Arenduskeskus, *s.a.*). Võrumaal elas 2019. aasta seisuga 35 782 inimest. Koole on Võrumaal kokku 25. (Statistikaamet, 2020). Võrumaal tegutseb Võru maakonna noorsootöö nõukoda, mille eesmärgiks on „arendada maakonna noorsootööd, koostada ja viia ellu maakondlik noorsootöö arengukava, teha kohalike omavalitsuste ülest noorsootööalast koostööd, teha ettepanekuid erinevateks maakondlikeks algatusteks ning parandada noorsootöötajate vahelist infovahetust maakonnas“ (SA Võrumaa Arenduskeskus, 2018, lk 1). Noortekeskustel on põhikirjad ning autor leidis ka mõne noortekeskuse põhimäärused nagu näiteks Vastseliina noortekeskuse põhimäärus (2018), Sõmerpalu noortekeskuse põhimäärus (2018) ja Kääpa noortekeskuse põhimäärus (2018). Noortekeskustes lähtutakse oma töös erinevatest seadustest, nagu näiteks Eesti Vabariigi Põhiseadus, Noorsootöö seadus, Mittetulundusühingute seadus, Lastekaitseseadus.

2020. aasta jaanuarikuus jagas Haridusministeerium tunnustusi noortevaldkonna tegijatele ning laureaadiks sai ka 2019. aasta kevadel toimunud noortekonverents „§“, mida korraldasid Võru Tugila spetsialist ja noor, kes sügisest on Võru noortekeskuse noorsootöötaja (Kütt, 2020, lk 12). 2020. aastal toimub samuti noortekonverents, mille korraldamisel kaasatakse nüüdseks ka kambanoori, kes on taas leidnud tee noortekeskustesse ja noorsootöötajateni. Võru maakonnas toimetavad kõik noortekeskused, noortetoad ja noortemajad väga aktiivselt. Jaanuaris, 2020 alustas Võru noortekeskuses robootikaring. Võru vallas toimus 2019. aasta novembris järjekordne Playback show, teostatakse erinevaid projekti nii koolides kui ka noortekeskustes. (Loosaar, 2020, lk 4) Aasta alguses ühendati Setomaa vallas noortekeskused ning

moodustus Setomaa Noorsootöö Keskus, mille eesmärk on eelkõige pakkuda paremat ja võrdsemat noorsootööteenust kõigile valla noortele (Arund, 2020, lk 7). Antsla valla noorsootöö eesmärk 2020. aastal on pöörata rohkem tähelepanu ennetustööle plaanitakse noortega külastada selliseid kohti ja asutusi Antsla vallas, kuhu noored ise ei pääse (Lääts & Pärna, 2020, lk 4). Rõuge valla noortekeskused viivad läbi „Õhtusöök noortekas“, mis on saanud inspiratsiooni ühest kokandussaatest, kus võisteldakse omavahel toidutegemises. Noored valmistavad koos juhendaja ja noorsootöötajaga õhtusöögi umbes 25 inimesele ning külalised hindavad hiljem interjööri, teenindust ning toitu. Õhtusöögid toimuvad igas Rõuge valla noortekeskuses või noortetoas. (Helstein, 2020, lk 4)

Statistikaameti andmetel ametite kuupalkade osas oli 2019. aastal Võrumaa noorsooteenuste spetsialisti mediaanpalk 938 eurot, mis on Eesti sotsiaaltöö keskastme spetsialisti mediaanpalgast pisut madalam, aga võrreldes mujal Eestis töötavate noorsooteenuste spetsialisti mediaanpalgaga täiesti keskmine. Kõrgeim mediaanpalk on Harju maakonnas, kus see on 1142 eurot ja madalaim Hiiu maakonnas, kus see on 800 eurot. (Statistikaamet, *s.a.*)

Võru linnas on üks avatud noortekeskus, kus töötab kaks noorsootöötajat. Võru vallas on neli avatud noortekeskust ja üks avatud noortetuba. Kokku töötab Võru vallas viis noorsootöötajat. Antsla vallas on kaks avatud noortekeskust ja kaks noorsootöötajat. Rõuge vallas on kaheksa avatud noortekeskust, noortemaja või noortetuba (olenevalt nimetusest) ning seitse noorsootöötajat. Setomaa vallas on kolm noortekeskust ja üks noortetuba ning kolm noorsootöötajat. Lisaks tegutseb Võrumaal noortekeskuste juhid ja noorsootööspetsialist, kes töötab Võru vallavalitsuses.

## **2.2. Uuringu meetod, valim ja uurimuse läbiviimine**

Uurimus keskendub Võrumaa noorsootöötajate töörahulolu- ja motivatsiooni uurimisele ning selle suurendamise võimalustele. Uurimuse läbiviimiseks valiti kvalitatiivne uurimismeetod, sest kvalitatiivses uurimuses on peamiselt püüdluseks leida ja avalikkuse ette tuua tegeliku elu kirjeldus (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2004, lk 152). Kvalitatiivset uurimust saab kasutada mitmete inimkäitumise valdkondade uurimiseks, et arendada organisatsioone ning kogutud tõlgendatud materjalidega valdkondi rohkem

nähtavamaks muuta. Kvalitatiivse uurimuse kirjutajaid huvitavad inimeste veendumused, kogemused ja tähendussüsteemid inimeste vaatevinklist. (Mohajan, 2018, lk 23–24) Kvalitatiivse meetodiga pööratakse tähelepanu loomulikkudele üksikasjadele ja kontekstile. Võrreldes kvantitatiivse uurimusega on kvalitatiivne uurimus inimesekesksem, terviklikum, sügavam ja induktiivsem. Eesmärgiks on kajastada vastajate maailma kohapeal ja terviklikumalt. Kvalitatiivsetes uurimustes eelistatakse vaatlust ja intervjuerimist. (Padgett, 2017, lk 2) Andmete kogumise meetodina kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud, mis sisaldab kindlaid küsimusi ja vaba vestlust noorsootöötajatega. E-kirja teel saadatud intervjuud on struktureeritud. Individuaalintervjuu küsimused on grupeeritud erinevate teemade alla (üldandmed, töö valik, töö sisu ja rollid, töörahulolu ja -motivatsioon). Intervjuumeetod võimaldab vastajal väljendada ennast võimalikult vabalt ning saab põhjalikku teavet ning vajadusel küsida lisaküsimusi (Hirsjärvi *et al.*, 2004, lk 192). Intervjuu osutus valituks, sest selle abil saadakse vastused uurimisküsimustele ja eesmärgile. Intervjuuküsimused toetuvad eelnevas teoorias kasutatud allikatel, millest peamised on:

- Ravari *et al.*, 2013, lk 449
- Kinzl *et al.*, 2005, lk 211
- Arslan & Acar, 2013, lk 282
- Smith & Shields, 2013, lk 197.

Mida rohkem on kriteeriume kaasatud ja välistatud, mida kasutatakse üldkogumi määratlemiseks ja mida täpsemad need kriteeriumid on, seda ühtlasemaks muutub üldkogum. Valimi suurust mõjutavad nii teoreetilised kui ka praktilised kaalutlused. Enamus uuringuid eeldab kavandamise etapis esialgset otsust valimi suuruse kohta. Ilma selleta ei saa uurimuse kestust ja vajalike ressursside jaotust, mis teeks planeerimist lihtsamaks, kindlaks teha. Valimi kindel arv ei tähenda alati paindumatust. Fikseeritud arvu asemel võib anda ligikaudse valimi suuruse vahemiku, kus on määratud miinimum ja maksimum. Piisavalt väikese valimi eesmärk on see, et iga lugu analüüsitakse intensiivselt. Ettekavatsetud valim seisneb selles, et uurija eeldab uuritava teema teooriast lähtuvalt, et uuritavatel võib olla ainulaadne, erinev või oluline vaatenurk. (Robinson, 2014, lk 29) Selle uurimistöö valimi tüübiks on ettekavatsetud valim. Üldkogumi moodustavad Võru maakonna avatud noortekeskuste või -tubade noorsootöötajad, keda töötab erinevates noorsootöökeskustes kokku 19 inimest.

Kuna töö autor on valinud ettekavatsetud valimi, siis üldkogumist ehk 19 avatud noortekeskuse või noortetoa või noortemaja noorsootöötajast valis töö autor 11 noorsootöötajat. Töö autor valis iga omavalitsuses töötavatest noorsootöötajatest vähemalt pooled, et Võrumaa erinevatest piirkondadest osaleksid noorsootöötajad ning neid, kes oleksid vähemalt pool aastat sel ametikohal töötanud. Kuna Võru linna noorsootöötajad olid hiljaaegu kõik vahetunud, siis valiti sealt töötaja, kes töötab täiskoormusega. Teadlikult valitud uuritavateks said 11 noorsootöötajat: Üks Võru linna noorsootöötaja, kolm Võru valla noorsootöötajat, neli Rõuge valla noorsootöötajat, kaks Setomaa valla töötajat ning üks Antsla valla noorsootöötaja.

Näost näkku intervjuud toimusid 5. märts kuni 10. märts 2020. aastal intervjuueeritavatele sobivas kohas. Üks e-kirja teel saadetud intervjuu vastus saabus 4. märtsil, teine saabus 18. märtsil ning kolmas jõudis töö autorini 25. märtsil. Intervjuueeritavatega lepiti kuupäevad, kellaajad ja kohad vastavalt intervjuueeritavate ja töö autori ajagraafikule. Kontakti ja kokkuleppeid polnud raske saavutada, sest autor on eelnevalt töötanud noorsootöötajana ning inimesed on läbi koostöö tuttavad. Kaheksa intervjuueeritavaga tehti näost näkku intervjuud kohvikus või noortekeskustes, mis kestsid keskmiselt 15 minutit. Kolm intervjuueeritavat vastasid küsimustele e-maili teel, sest ühe intervjuueeritavaga ei leidnud sobivat aega kohtumiseks ning teise kahe intervjuueeritavaga ei saanud enam aega kokku leppida, sest autor haigestus ja riigis oli eriolukord.

Läbiviidud suulised intervjuud salvestati diktofoniga ja kogutud materjal transkribeeriti sõna-sõnalt analüüsimiseks arvutisse. Andmete analüüsimisel tutvuti põhjalikult intervjuudega neid korduvalt lugedes. Avatud kodeerimist saab rakendada erineva detailsusega. Kood võib olla seotud tervete tekstidega, aga ka ridadega, lausetega või lõikudega. Peamine kodeerimise eesmärk on teksti lahti võtmine ja mõistmine ning kategoriseerimine ja nende järjekorda seadmine. (Flick, 2009, lk 319) Intervjuude põhjal tehakse temaatilist sisuanalüüsi, kodeerimist ning kategooriate loomist. Respondendid kodeeriti vastavalt: V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8, V9, V10, V11, „V“ tähendab vastajat ning number tehtud intervjuude järjekorda ehk „V1“ tähendab esimest respondenti, kellega intervjuu tehti.

Intervjuueeritavatest viis on keskharidusega, üks kutsekeskharidusega, kahel on kutseharidus ning kõrgharidust omavad kolm noorsootöötajat. Täistöökoormus on

ühelsal intervjuueeritaval, üks intervjuueeritavatest vastas, et tal on küll täiskoormus, aga tal on jaotatud see nii, et pool kohta täidab noorsootöötaja tööülesannetes ja pool kohta kultuuritöötaja ülesannetes (V11). Üks respondent töötab 0,5 koormusega noorsootöötajana. Kolm noorsootöötajat on seda tööd teinud kuni ühe aasta, kolm noorsootöötajat 1–3 aastat, neli noorsootöötajat 3–6 aastat ning üks noorsootöötaja on seda tööd teinud 6–9 aastat (V7). Töö valiku puhul vastas üks intervjuueeritav, et teda ajendas noorsootöötajaks tulema varasem kogemus. Kolm noorsootöötajat kasutasid sõna „juhus“ või „juhuslikkus“ ning kolm noorsootöötajat vihjasid uutele väljakutsetele, mis ajendas neid tulema noorsootöötajaks. Teadlikult noorsootöö valiku oli teinud ainult üks vastajatest (V1). Teised kümme noorsootöötajat on sellel ametil alustanud kas juhuse tahtel, pakutud töökoha pärast või lihtsalt vaba töökoha olemasolu tõttu. Enne noorsootöötajaks saamist kaalusid kaks respondenti oma erialasele tööle minna, mida nad õppinud olid, kaks vastajat ei mõelnudki teiste tööde peale ning kahel vastajal oli juba varasemalt tegelikult töö olemas. Üks vastajatest kaalus enne seda sekretäri-juhiabi töökohta, üks vastajatest teadis, et ta tahab kindlasti minna Viljandisse õppima, kus saab õppida ka noorsootöötajaks, üks vastajatest plaanis veel kokaks minekut, üks vastaja kirjutas samal ajal äriplaani ning töötab senini kahe koha peal ning üks vastaja plaanis samuti oma ettevõtet luua, aga jäi hoopis noorsootöö peale.

## **2.3. Uuringu tulemuste analüüs**

### **2.3.1. Töö sisu ja rollid**

Töö autor alustas oma uurimust sellest, et küsis vastajatelt miks nende töö on tähtis. Noorsootöötajad vastasid küsimusele erinevalt, kuigi üldiselt leiti, et peamine on olla olemas, noori suunata ning juhendada. Kaks vastajat tõid välja, et nad püüavad noori suunata. Noorsootöötaja sõnul:

Sest ma püüan noori suunata nende elus parematele valikutele ja muuta neid üksteise suhtes mõistvamaks. Tean, et olen vajalik ka selleks, et kui kellelgi on mure, siis täna nad tunnevad ennast minuga piisavalt hästi, et minu poole pöörduda ja sama on ka rõõmuga – ka see kantakse mulle hea meelega ette. Ja kui ongi mure, siis ma teen kõik, mis minu võimuses, et noort sellega aidata. Ning rõõmu saame jagada! (V10)

Oluliseks peeti ka noore jaoks olemas olemist, et noorel oleks vähemalt üks täiskasvanu, kes teda ära kuulaks ning ehk ka nõu annaks. „Võibolla sellepärast, et noored teaksid rohkem võimalusi, mida nad saavad teha. Et neil oleks keegi täiskasvanu, kelle poole pöörduda. Et mingis mõttes leida neile alternatiivseid tegevusi huligaanitsemisele võibolla“ (V6). Kokkuvõtvalt leiti, et noorsootöötajate töö on tähtis mitmetel põhjusel ning neil on mitmeid rolle, mida täita.

Järgnevalt uuriti respondentidelt nende põhiliste ülesannete kohta. Tegevusi ja ülesandeid, mida noorsootöötajad intervjuu käigus välja tõid, on palju. Kõige enam toodi vastajate poolt välja noortega ürituste korraldamist ja läbiviimist, projektide kirjutamist, noortele vaba aja tegevuste planeerimist ja läbiviimist ning noortekeskuse lahti hoidmist. Nendele lisandusid veel teisedki põhiülesanded, mida vastajad välja tõid:

- mentorlus, eeskuju andmine;
- erinevate mängude mängimine, vestluste loomine;
- erinevate võimaluste pakkumine noortele;
- noortega suhtlemine;
- noorte juhendamine;
- tingimuste loomine noore omaalgatuse ja vastutuse arenguks;
- õpilasesinduse töö organiseerimine, nõustamine, abistamine;
- koolituste, väljasõitude korraldamine;
- vajaduse korral noore suunamine vajaliku spetsialisti juurde;
- ennetustöö;
- eelarvete koostamine, dokumentatsioon;
- noore toetamine.

Tegevusi ja ülesandeid, mida noorsootöötajad intervjuu käigus välja tõid, on palju. Neid, mida üks noorsootöötaja välja ei toonud, tõi teine, mis tähendab, et tegelikult kõiki neid loetelus olevaid tegevusi ja ülesandeid teevad kõik vastajad.

Tööaeg on noorsootöötajatel lepingu järgi küll peamiselt 40 tundi nädalas, esmaspäevast reedeni, aga seitse noorsootöötajat ütlesid, et tööd peab tegema ka nädalavahetusesti ning mõni respondent vihjas ületundidele. Näiteks noorsootöötaja on vastanud nii: „Minu tööaeg on lepingu järgi 40 h nädalas, kuid üldjuhul tuleb ikka ületunde teha. Õhtused,

nädalavahetustel toimuvad sündmused. Kodused kirjutamised ja ettevalmistused. Lisaks hommikused koosolekud ja kohtumised“ (V1). Vastustest võib välja lugeda, et lepingu järgi on tööaeg määratud ning kellaajad, mil noortekeskus esmaspäevast reedeni lahti on, on kindlad, aga noorsootöötajad teevad oma tööd ka muul ajal kui noortekeskus on suletud. Nädalavahetusesti toimuvad erinevad üritused või koolitused ning malevate ja laagrite ajal on nad tööl nii kaua, kuni laager või malev kestab. Seega konkreetset tööaega noorsootöötajatel tegelikult ei ole ning ülesandeid ja tegevusi on neil palju.

Edasi uuris töö autor millised on noorsootöötajate suhted noortega. Läbisaamist noortega pidas heaks kuus respondenti ning väga heaks viis respondenti. Noorsootöötajad vastasid, et neil on tekkinud noortega usalduslik suhe ning noored on nad omaks võtnud.

Kõikidel vastajatel paluti välja tuua seda, mida nad peavad enda töö juures kõige tähtsamaks. Intervjuudest selgus, et kolm noorsootöötajat peavad oma töös tähtsaks endaga seotud märksõnu ning kaheksa noorsootöötajat peavad tähtsaks noortega seotud teemasid. Respondendid pidasid enda jaoks töös kõige tähtsamaks näiteks enesearengut, valikuvabadust, huumorimeelt ja neutraalseks jäämist. Noortega seotud teemad, mida noorsootöötajad tähtsaks peavad on noore teadlikkuse tõstmine, nõustamine, mõistmine, kuulamine, sotsiaalsete oskuste arendamine, mitteformaalse õppe toetamine, noore jaoks olemas olemine, kontakt noorega, usalduslik suhe noorega ning hea tagasiside noortelt.

Noorsootöötajale on oluline noorte suunamine, juhendamine ning lihtsalt noore jaoks olemas olemine ja nende kuulamine. Samas on neil lisaks tööülesandeid ja tegevusi, mis ei ole seotud otseselt noorele mitteformaalse hariduse pakkumisega (näiteks projektide kirjutamine, koolituste ja väljasõitude korraldamine, eelarvete koostamine, dokumentatsioon). Sellega tekibki olukord, kus noorsootöötaja teeb peamiselt tööd noorega siis, kui noortekeskus on avatud või nädalavahetusesti, kui on mõni üritus, aga ülejäänud töö peab suutma teha mingil muul ajal või „näpistama“ ajast, mil tegelikult peaks tegelema noortega. See omakorda tekitab töötajale ületunde ning olukorra, kus ei ole konkreetset kellaajast kellaajani tööd.

### 2.3.2. Noorsootöötajate tööga rahulolu

Läbiviidud uuringu olulise osa moodustas noorsootöötajate tööga rahulolu ning selle teema algatuseks uuris töö autor vastajatelt miks nad oma tööd teevad. Respondendid vastasid, et peamiselt teevad seda tööd, sest see on huvitav (V6, V8), pakub väljakutseid (V6), raha pärast (V7, V11), et ennast arendada (V4, V11) ning see töö tekitab hea tunde (V3, V5). „Mulle lihtsalt väga meeldib see vaheldusrikkus, mida töö pakub. Noored on erinevad, mõtted on erinevad, ettevõtmised on erinevad. Iga päev üllatab. Vahel kahjuks ka negatiivselt aga pigem on väga palju rõõmu ja kordaminekuid“ (V1).

Läbisaamine kollektiiviga peab väga heaks viis respondent, üliheaks peab üks respondent, heaks peab kaks respondent. Stabiilseks või meeskonda peab toimivaks kaks respondent. Võrgustikuga läbisaamist kommenteeris seitse noorsootöötajat. Keegi neist ei öelnud, et koostöö võrgustikuga oleks hea või väga hea, pigem võiks parem olla. Respondent V10 kirjeldab koostööd nii: „Nii ja naa. On neid, kellega saan paremini, on neid, kellega nägemus noorsootööst pole päris saama ja sealt tulenevalt ka lahkkelid. Aga meeskonnas saime toimitud“ (V10).

Töölalast toetust, just eriti koolituste näol, tajuvad üheksa noorsootöötajat. Noorsootöötajad saavad toetust nõustamise näol nii juhtidelt kui ka teistelt noorsootöötajatelt: „Töölalaselt on toetus olemas noorsootöötajate näol, kellega me jagame oma töö rõõme ja muresid ja teeme koostööd. Koolitusi ja nõustamist saame parasjagu nii palju kui ise vajame ja suudame. Olen saanud osaleda kõigil koolitustel, mida olen endale vajalikuks pidanud“ (V1). Siiski tunnistas üks respondent, et nende piirkonnas on ette nähtud arenguestlused, mida ta tegelikult ei soovi, sest see tekitab temas väsimustunnet ning negatiivset emotsiooni (V7). Töölalast toetust ei tunne eriti üks respondent (V2) ja koolitusi sooviks juurde üks respondent (V7). Kõvisioone ja supervisioone noorsootöötajad ei maininud.

Edasi uuris töö autor noorsootöötajatelt seda kas ja kellelt abi saadakse. Selgus, et vajadusel saadakse enim abi juhilt või noorsootööspetsialistilt. Teistelt noorsootöötajatelt või kolleegidelt saab abi kuus noorsootöötajat. Kõik vastajad tunnistasid, et on vajadusel saanud või saavad abi. Üks noorsootöötaja kirjeldas olukoda, kus ta ei saanud abi küll võrgustikust, aga teda aitasid ikka juht ja valla noorsootööspetsialist (V7).



Respondendid peavad oma väärtusteks peamiselt perekonda, sõpru ning ausust. Kümne respondendi väärtused ühtivad nende töökoha väärtustega, ainult üks noorsootöötaja vastas: „Ta peaks nii olema, aga mis puudutab noori, siis sellega on natukene probleeme. Et noored ei pea näiteks oma sõna, et nad ei ole sinuga ausad“ (V4).

Küsimusele: „Kuivõrd on sinu ootused ja vajadused rahuldatud?“ vastati väga erinevalt ning seal tuli välja ka esimene vastus ühelt noorsootöötajalt, kellel ootusi ei ole olnud ning ta pole hetkel kindel, kas ta jääb seda tööd tegema (V4). Lisaks ütles üks vastaja, et tema ootused ja vajadused on tööl rahuldatud kah, aga hakkas pärast seda naerma, millest töö autor järeldab, et päris tõsiselt respondent oma jaatust ei mõelnud (V8). Üks noorsootöötaja toob välja, et vallavalitsuse tegutsemine ei vasta tema ootustele ega vajadustele (V5) ning üks noorsootöötaja tunneb, et tema ootused ja vajadused ei ole rahuldatud enam nii, nagu varem oli (V7). Noorte poolt oodatakse rohkem pealehakkamist (V11) ning üks respondent tõi välja, et tema ootused ja vajadused on rahuldatud 60 protsendi ulatuses (V2). Neli respondenti vastasid küsimusele jaatavalt ning ühele noorsootöötajale on töö andnud rohkem, kui ta oleks oodanud (V10).

Noorsootöö on responsente kui isikut mõjutanud erineval moel. Ühte respondenti pole töö teda kui isikut mõjutanud (V1), kuid teised vastajad väitsid, et neid on noorsootöö tegemine mõjutanud. Noorsootöötajad on muutunud rohkem arutlevamaks, argumenteerivamaks, rahulikumaks, avatumaks, tasakaalukamaks, julgemaks, rõõmsameelsemaks, kannatlikumaks, organiseeritumaks noorsootööd tehes. Noorsootöötajad on rohkem endid arendanud ning on rohkem teadlikud endast ning teistest. Noorsootöö hoiab üht noorsootöötajat tema sõnul nii vaimselt kui füüsiliselt nooremana (V11). Õppinud on noorsootöötajad sellest tööst peamiselt „paberitööd“. Lisaks sellele on kaks noorsootöötajat õppinud kõige rohkem tundma iseennast, üks noorsootöötaja seda, kuidas kuulata, veel eneseväljendust, suhtlemisoskust, juhtimisoskust.

Noorsootöötajad on üldiselt rahul oma tööga ning teevad seda tööd hea meelega. Kollektiiviga on läbisaamine valdavalt hea, võrgustikuga võiks olla parem. Töölalast toetust saavad üheteistkümnest noorsootöötajast üheksa noorsootöötajat. Nad on saanud ning saavad praegu abi peamiselt teistelt noorsootöötajatelt, juhilt, valla noorsootööspetsialistilt. Võib väita, et noorsootöötajate väärtused ühtivad töökoha

väärtustega ning ootused ja vajadused on pooltel vastajatest rahuldatud. Noorsootöö on respondente ainult positiivselt mõjutanud ning nad on häid asju tööst õppinud. Sellest võib järeldada, et üldine rahulolu oma tööga on hea.

### **2.3.3. Noorsootöötajate töömotivatsioon ja seda mõjutavad tegurid**

Läbiviidud uuringu kolmas osa puudutas töömotivatsiooni, mille raames küsiti alustuseks seda kas töö eest kiitmine ja tunnustamine on oluline. Noorsootöötajatest viiele on väga oluline kiitus ja tunnustus. Oluliseks peavad seda neli respondenti. „Oluline, aga kiitusega on minu puhul on see, et oleneb kellelt see tuleb, kuidas see tuleb ja vahepeal on selline tunne, et pigem võiks tulemata jääda või noh...ta on hea, aga see peab olema, see kiitus peab olema siiras“ (V3). Vähe oluliseks peavad noorsootöötajatest kiitust ja tunnustust kaks vastajat. Keegi 11 vastajast ei pidanud kiitust ja tunnustust mitte üldse oluliseks.

Noorte kiitus ja tunnustus motiveerib nelja noorsootöötajat. Ülemuse kiitus ja tunnustus motiveerib kolme noorsootöötajat. Siiras ja aus kiitus motiveerib kahte noorsootöötajat ning see, kui noorsootöötajat lihtsalt märgatakse ning jagatakse mõni tunnustav lause motiveerib kahte noorsootöötajat. Üks noorsootöötaja mainib ka raha, kui motiveerivat kiitust ja tunnustust:

Eks see rahaline pool ka ikkagi ju. Kui sa teed näiteks...noh...see on töö ikkagi, oleme ausad selles mõttes, et kui ma selle eest üldse palka ei saaks, siis ma teeks seda vabatahtlikult juba lihtsalt oma teise töö kõrval, et aga elada tahame me kõik ja kui su palganumber näitab, et sa ei ole nii...Et see töö hulk nagu mida sa teed võrreldes teistega siin maakonnas ei ole samaväärne, siis nagu see palk tegelikult näitab seda, et sind ei tunnustata piisavalt palju. Et ärme hakka siia tooma seda haridust või seda, sest teinekord see haridus ei näita adekvaatselt seda, mida sa oskad teha, vaid see näitab, et sa õppisid koolis väga hästi. Et sa tegid oma tööd ära ja see näitab põhimõtteliselt seda, et mitte tegelikult seda tööd, mida sa teed. Nii et palk ka tegelikult mängib rolli...või mitte palk, vaid isegi see, et sul on puhkusepäevi, et sa saad puhata, sa saad oma perega koos olla. Sest noorsootöö tegelikult tähendab seda, et su enda lapsed, seda on kurb öelda, kahjuks jäävad tagaplaanile võrreldes teiste lastega. (V7)

Juht peaks oma kiitust ja tunnustust väljendama ühe noorsootöötaja arvates iga päev, nädalas korra samuti ühe noorsootöötaja arvates, korra kuus samuti ühe respondendi arvates. Noorsootöötajaid, kes arvavad, et juht peaks kiitust ja tunnustust väljendama siis, kui noorsootöötaja seda väärt on, on kolm. Mõõdukalt või mõistuse piires võiks juht tunnustada ja kiita kahe noorsootöötaja arvates. Kui juht on märganud, et noorsootöötaja on midagi teinud või noorsootöötaja on suurema töö teinud, siis võiks ta kiita ja tunnustada nelja vastaja arvamusel. Kord aastas võiks ta seda teha ühe vastaja arvates. Üks näide, kui sageli peaks juht seda tegema:

Noh ma ei ütle, et nüüd iga päev peab keegi öla peale patsutama tulema, aga kui ma olen ikkagi teinud või korda viinud, teinud, kirjutanud projekti, mis on saanud rahastust või, või saanud noori niimoodi, et nad tulevad ise mu juurde, et meil on ideed ja me tahame, et kus on need kohad, kus me saame seda ellu viia. Et ma tunnen, et nädalas korra võiks ikka keegi tulla sulle ütlema, et sa oled oma tööd hästi teinud, et isegi kui need koosolekud on või et öeldakse, et kuule need asjad, mis me oleme ellu viinud on hästi tehtud, aga pigem on niimoodi, et keegi ei tule sind otse kiitma kui ei ole tunnustusüritus, vaid rohkem igapäevaselt tuleb asju, mida võiks paremini teha. (V7)

Piisavalt ja sobivas vormis on kiitust ja tunnustust saanud seitse noorsootöötajat. Väheseks on seda jäänud või võiks olla rohkem arvas kaks noorsootöötajat. Üks noorsootöötaja arvas: „Ma ei tea. Ega kogu aeg ei peagi saama kiitust ja tunnustust. Või, ma olen ise endaga rahul, ma ei tea, ma ei tunne, et ma peaks kogu aeg pai saama“ (V5). Üks noorsootöötaja võtab tunnustusena piisavat puhkuseaega, mida ta pole saanud ning ta tunneb, et ta pole saanud ka tunnustust, mis teda motiveeriks (V7).

Küsimusele, kas palk on selle töö jaoks piisav vastas seitse respondenti, et ei ole piisav või tööraskus ning töötunnid ei väljendu palgas. Üks respondent ütles, et soovib rohkem palka juurde, mis tähendab, et ka tema jaoks ei ole palk piisav. Kolm noorsootöötajat on hetkel palgaga rahul. Viis noorsootöötajat kirjeldasid, et palk peaks olema võrdne õpetaja palgaga, et see oleks motiveeriv. Kaks respondenti tõid välja, et see võiks olla 1200 eurot, neli respondenti vastasid, et see palganumber võiks olla vähemalt neljakohaline ehk kõik vastajad rääkisid vähemalt 1000 eurost. Ilmestamaks palga teemat, vastas üks noorsootöötaja nii:

Mul on raske öelda, mis peab just selle ametikoha palk olema, sest minu jaoks on oluline, et ma saaksin inimväärselt elada. Minu peamiseks motivaatoriks ei olegi töö käies palk vaid töö ise. Kui ma käiksin palga pärast tööl oleksin ammu läinud. Ma arvan, et kui ma sooviksin pingeabalt elada ilma, et mul ei oleks palgapäevast palgapäevani elamist, siis peab see kindlasti olema üle 1000 euro kätte. Ideaalis ikkagi rohkem. Hetkel see nii ei ole. Kui jällegi küsimusele vastata siis võik see olla võrde õpetajate palgaga. (V1)

Noorsootöötajad tõid välja teemasid, et mida oleks vaja muuta, et noorsootöötajal oleks parem tööd teha. Need noorsootöötajad, kes kauem töötasid, oskasid oma kogemustest rohkem kitsaskohti välja tuua kui vähem töötanud. Riigi tasandil noorsootöövaldkonnas tundub respondentidele, et suur töö on ära tehtud ja seal poleks vaja midagi muuta. Neli noorsootöötajat väljendasid, et inimesi võiks ühes noortekeskuses rohkem tööl olla. Koolitusi soovis rohkem kaks respondenti. Noorsootöötajad soovivad, et kohalik omavalitsus ja ka koostööpartnerid oleksid rohkem teadlikumad noorsootööst, selle vajalikkusest, et noorsootöötajad ei peaks põhjendama alatasa, miks nad vajalikud on ning koostöö erinevate osapooltega sujuks paremini. Lisaks mainis kaks noorsootöötajat noortekeskuse ruume või tingimusi, kus noortel ja töötajatel oleks mugav ja kindel toimetada. Kaks respondenti ei osanud midagi erilist välja tuua, mida oleks vaja muuta, et seda tööd oleks parem teha.

Motiveerivad tegurid nagu kiitus ja tunnustus on noorsootöötajatele oluline. Eriti motiveerivaks võib pidada kiitust ja tunnustust, mis tuleb noortelt, ehk kui kliendid on rahul, siis see motiveerib töötajaid jätkama oma tööga. Juhi kiitust ja tunnustust ootavad noorsootöötajad samuti, aga mitte niivõrd sageli. Palk ei ole hetkel seitsmele Võrumaa noorsootöötajale piisav ning vastajad on arvamusel, et noorsootöötajate palk võiks olla võrdväärne õpetaja palgaga. Noorsootöötajad on motiveeritud, kuid kitsaskohti tuli intervjuude jooksul välja ning aspekte, mis motiveeriks noorsootöötajaid jätkama oma tööd.

## **2.4. Arutelu ja järeldused**

Noorsootöötajate käsiraamatus (Eesti Noorsootöö Keskus, 2011, lk 6–7) on kirjeldatud noorsootöötaja ülesandeid, milleks peamine on noortele keskkonna loomine, et noored

saaksid areneda. Käesolevas uuringus kirjeldasid noorsootöötajad samuti, et nende peamine ülesanne on noorte jaoks olemas, neid suunata ning juhendada. Eesti noorsootöö seaduses (NTS, 2010) § 4 kirjeldatakse, et noorsootööd tehakse noorte jaoks ja noortega koos, mida toodi ka selles uurimistöös välja, milleks on noortega koos ürituste korraldamine ja läbiviimine, noorte jaoks projektide kirjutamine, nendele vaba aja tegevuste planeerimine ja läbiviimine ning noortekeskuse lahti hoidmine, mis on ka noorte jaoks. Ilma noorteta noorsootööd teha ei saa.

Eestis läbiviidud uuringus (Beilmann *et al.*, 2010, lk 40) kirjeldatakse, et ennekõike noortekeskuse töötajad kalduvad noorsootööd tegema isiklikel asjaoludel. Euroopa Komisjoni poolt avaldatud dokumendis (European Commission, 2014, lk 120–121) selgub, et noorsootöötajaid motiveerib panus noorte arengusse, noorte kaasamine ning noortelt õppimine. Käesolevas töös vastasid respondendid samuti, et teevad seda tööd, sest see on nende jaoks huvitav, pakub väljakutseid, võimalus enesearenguks ning see tekitab hea tunde. Neid motiveerib noortelt tulev kiitus ja hea tagasiside noortelt. Respondentide jaoks on oluline noortega seotud teemad nagu noorte nõustamine, nende oskuste arendamine ning nad teevad oma tööd ka isiklikel asjaoludel nagu eneseareng, valikuvabadus tööl.

Iraani uurimusest (Ravari *et al.*, 2013, lk 449) saab lugeda, et töötajate vajadused ja ootused on seoses töörahuloluga ning kui töötaja vajadused ja ootused on rahuldatud, siis on ka tööga rahulolu püsiv. Kui need pole rahuldatud või ei vasta tegelikele väärtustele, siis tekib rahulolematust oma tööga. Seda, et tööga rahulolu sõltub inimese ootustest, väitsid ka Malaisia uuringu autorid (Ramoo *et al.*, 2013, lk 3142). Käesolevas töös kirjeldavad viis respondenti, et nende ootused ja vajadused on rahuldatud või enamgi veel, aga kuuel vastajal pole kas need tegurid rahuldatud või endi sõnul pole ootusi varem olnudki. Noorsootöötajatel, kellel ootused ja vajadused polnud rahuldatud või ootused puudusid varem, oli aru saada, et ka teistes valdkondades nagu näiteks koostöö võrgustikuga, kiitus ja tunnustuse saamine pole nad rahul. Respondentide väärtused vastavad töökoha väärtustega, mis tõstavad töörahulolu.

Türgi uuringus toodi välja, et töörahulolu ja eluga rahulolu suurendab töökeskkonna parandamine ning hea meeskonnatöö, kus inimesed saavad suhelda ja tekib hea töökliima

(Arslan & Acar, 2013, lk 296). Käesolevast uuringust saab teada, et respondentide läbisaamine kollektiiviga on hea või väga hea, mis omakorda suurendab töörahulolu.

Palga mõju töörahulolule ning töötajate hoiakute ja käitumisele kirjeldasid Singh ja Loncar (2010, lk 380). Lisaks tõid Pakistani uurijad (Siddiqui & Saba, 2013, lk 45) välja oma uurimuses, et kui töötaja tunneb tasakaalu näiteks töötundide ja palga vahel, siis ta on rohkem tööga rahul. Käesolevas uurimuses väitsid üle poolte respondente, et palk pole selle töö jaoks piisav. Respondendid võrdlesid just nimelt töötundide arvu, töörasekust palga suurusega ning kuna see pole tasakaalus, siis nad pole ka sellega rahul, mis omakorda mõjutab tööga rahulolu. Respondendid tõid välja, et palganumber võiks olla võrdne õpetaja palgaga ning üks noorsootöötaja on teinud sammu ning küsinud palka juurde, et töömaht ja palk oleks rohkem tasakaalus.

Smith ja Shields (2013, lk 197) tõid välja, et sotsiaalvaldkonnas töötajaid motiveerib lisaks palgale mitterahalised tegurid nagu positiivsed suhted ülemustega, töö mitmekesisus, loovus. Töö autor liigitas oma töös mitterahaliste tegurite alla veel tööalase toetuse, kiituse ja tunnustuse. Võrumaa noorsootöötajad saavad tööalast toetust. Respondendid peavad oluliseks kiitust ja tunnustust ning nad väärtustavad enim noortelt tulenevat kiitust ja tunnustust. Ülemuse kiitus ja tunnustus on samuti oluline ning seda saab pidada respondentide motiveerivaks mitterahaliseks teguriks.

Respondentide vastustest ilmnemid soovid ja kitsaskohad. Kitsaskohtadeks võib lugeda töö autor töömahu ja palganumbri omavahelise tasakaalu puudumist ehk noorsootöötajate ülesannete ja tegevuste hulk ei ole respondentide sõnul vastavuses palgaga. See võib tekitada rahulolematust töötajate seas. Töö autor toob lisaks välja kitsaskohana koostööd võrgustikuga, mida ei pea respondendid väga heaks. Noorsootöötajate soovideks on noortekeskuse töötajate arvu suurendamine, noorsootöö teadlikkuse maksimeerimine, koolituste arvu suurendamine, ruumide või töökoha tingimuste parendamine ning palga viimine õpetajate palga tasemele.

Autoril on järgmised soovitusel Võrumaa omavalitsustele ja noortekeskuste juhtidele noorsootöötajate töörahulolu ja -motivatsiooni tõstmiseks:

1. Igasse noortekeskusesse vähemalt kahe töökoha tagamine.
2. Noorsootöö sisu tutvustamine ning vajalikkuse teadvustamine koostööpartneritele.

3. Noorsootöötajatele igakuiste koolituste, kovisioonide või supervisioonide tagamine.
4. Palga ühtlustamine õpetajate alampalga tasemele.

Vastavalt uurimistulemustele leiti vastused töös püstitatud uurimisküsimustele. Küsimusele – mis motiveerib respondente enim nende igapäevatöös, selgus, et enim motiveerivad noorsootöötajaid noorte tagasiside, sobivas vormis kiitus ja tunnustus ning noorsootöötaja enesearengu võimalused. Küsimusele – kuidas hindavad noorsootöötajad oma rahulolu praeguse töö ja töökeskkonnaga selgus, et nad on üsna rahul ning teevad ise ka väga palju, et töörahulolu suurendada. On noorsootöötajaid, kelle töörahulolu on vähenemas või vähenenud, aga kuna motivatsiooni suurendavaid ning töörahulolu kasvatavaid tegureid on praegu rohkem kui vähendavaid tegureid, siis töö autor nii suurt rahulolematust ei näe, et väita, et Võrumaa noorsootöötajate kaadrivoolavus selle tõttu võiks suurened.

Töö autor peab oluliseks märkida, et käesolev uuring ei anna üldistusi noorsootöötajate rahulolu kohta tervikuna, kuna valim on väike. Edaspidi võib uurida töörahulolu ja -motivatsiooni Eesti noorsootöötajate seas. Kokkuvõtvalt võib autor öelda, et Võrumaa noorsootöötajate töörahulolu ja -motivatsioon on hetkel rahuldav, küll aga seda saaks suurendada võttes kuulda noorsootöötajate soovitusi ja ettepanekuid.

## KOKKUVÕTE

Noorsootöö pakub Võrumaa noortele võimalusi võtta osa mitteformaalsest haridusest, turvalist ja toetavat keskkonda, mis võimaldab neil kogeda elu ning osaleda mõnuses keskkonnas. Noorsootöö on vajalik kogu ühiskonnale ning selle tõttu peab noorsootöötaja tegema kvaliteetset noorsootööd. Selleks, et pakkuda kvaliteetset teenust, peab tagama töötajate töörahulolu ja -motivatsiooni, et kaadrivoolavus oleks minimaalne ning noorsootöötaja oleks motiveeritud omama vastavat kvalifikatsiooni ja teeks oma tööd jätkuvalt rõõmuga.

Lõputöö eesmärgiks oli hinnata töörahulolu Võrumaa noorsootöötajate seas ning eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvalitatiivne uurimus üheteistkümne noorsootöötaja seas.

Töö teoreetilise osa tulemusena saab kokku võtta, et noorsootöös kasutatakse mitteformaalset ja informatiivset õpet, osaluspedagoogikat ja kogemusõpet. Noorsootöötajad juhendavad ja toetavad noori, pakuvad noorte vajadustel ja huvidel põhinevaid mõtestatud tegevusi. Noorsootöö ajalugu ulatub kaugemale minevikku ning maailma erinevatesse riikidesse erinevate vormidena, mis näitab, kui vajalik noorsootöö ühiskonna jaoks on. Tööga rahulolev inimene on motiveeritud ning tal on tahe pakkuda korralikku teenust. Motiveerivaid tegureid tuleb vaadata koos rahulolu teguritega ning tervikliku komplektina.

Lõputöö raames läbiviidud uurimus viidi läbi kvalitatiivse uurimismeetodiga. Andmete kogumise meetodiks oli poolstruktureeritud näost-näku intervjuud ja struktureeritud intervjuud e-kirja vahendusel. Valimiks oli ettekavatsetud valim Võrumaa noorsootöötajate seas.

Noorsootöötajatele on oluline oma töös olla noorte jaoks olemas, neid suunata ja juhendada. Ülesandeid ja tegevusi oma töös on noorsootöötajatel palju, peamiseks



nimetati noortega ürituste korraldamist ja läbiviimist, noortele vaba aja tegevuste läbiviimist ning keskuse lahti hoidmist. Kuigi noorsootöötajatel on töölepingus üldiselt tööajaks märgitud 40 tundi nädalas, esmaspäevast reedeni, tuleb neil töös ette töötunde nädalavahetusesti ja ületunde. Oma töös peavad tähtsaks noorsootöötajad peamiselt noortega seotud teemasid, nagu näiteks noorte teadlikkuse tõstmist, kontakti noortega, head tagasisidet noortelt.

Noorsootöö pakub huvitavat, väljakutseid sisaldavat, ennast arendavat tööd. Kollektiiviga läbisaamine on pigem väga hea, võrgustikuga võiks see parem olla. Töölalt toetust noorsootöötajad saavad. Abi saadakse vajadusel nii juhilt, noorsootööspetsialistilt kui ka teistelt noorsootöötajatelt või kolleegidelt. Noorsootöötajatel on väärtused, mis ühtivad töökoha väärtustega. Ootused ja vajadused on rahuldatud, küll võibolla mitte täiel määral. Noorsootöö on respondente mõjutanud kui isikut positiivselt ja nad on juurde õppinud oskusi, mis on ka tulevikus neile kasulikud.

Kiitus ja tunnustus on noorsootöötajatele oluline. Nii noorte poolt tulnud, kui ka ülemuse kiitus ja tunnustus on oluline. Piisavalt ja sobivas vormis on saadud kiitust ja tunnustust ning seda peaks saama jätkuvalt. Palk ei ole kõigi vastajate jaoks piisav ning välja toodi, et see võiks olla vähemalt 1000 eurot.

Autor on seisukohal, et töörahulolu ja -motivatsiooni saab alati suurendada, kui kuulata ära töötajad ja nende ausad arvamused ning arvestada nende soovide ja ettepanekutega, et pakkuda kvaliteetset teenust. Muidugi ei tohi unustada tõsiasja, et kui näiteks tagada noorsootöötajatele õpetajatega samaväärne palk, siis on tööandjal õigus nõuda ka noorsootöötajatelt vastavat kvalifikatsiooni, mida selle töö vastajatel kellelgi pole.

Käesolevas töös läbiviidud uurimuse põhjal andis autor soovitusi Võrumaa omavalitsustele ja noortekeskuste juhtidele töörahulolu ja -motivatsiooni suurendamiseks, mis omakorda tõstaks teenuse kvaliteeti. Antud uuringust võib järeldada, et vastajad on oma tööga suhteliselt rahul, kuid autor leidis, kuidas seda saaks tõsta.

Kokkuvõtvalt võib autor öelda, et uuringu eesmärk sai täidetud ja uurimisküsimused said vastused.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Arslan, Y., & Acar, Ö. N. (2013). A Research On Academics On Life Satisfaction, Job Satisfaction And Professional Burnout. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 18(3), 281–298.
- Arund, T. (2020, veebruar). Noorsootööst Setomaal. *Setomaa*, lk 7. Loetud aadressil <https://setomaa.kovtp.ee/documents/17842494/19549306/Ajaleht+Setomaa+veebuar.pdf/25389478-71d9-4c8f-a036-9af9ada7a22f>
- Beilmann, M., Linno, M., Murakas, R., Rämmer, A., Soo, K., Veltmann, V., ... Visnapuu, U. (2010). *Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõte uuringutulemustest*. Loetud aadressil [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored\\_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41048/Noored_Noorsootoo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Beilmann, M. (2011). Noorsootöötajate ootused noorsootöö toimimise keskkonnale. *Poliitikaülevaade*, 2. Loetud aadressil [https://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjoyMDExLzEwLzlwLzA5XzA2XzE5Xzc1OF9Qb2xpaXRpa2F5bGV2YWFKZTJfbG9wbGlrLnBkZg/09\\_06\\_19\\_758\\_Poliitikaylevaade2\\_loplik.pdf](https://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlSHOgZmIjoyMDExLzEwLzlwLzA5XzA2XzE5Xzc1OF9Qb2xpaXRpa2F5bGV2YWFKZTJfbG9wbGlrLnBkZg/09_06_19_758_Poliitikaylevaade2_loplik.pdf)
- Brooks, I. (2008). *Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn: Tänapäev.
- Cleare, L. (2013). Personality as a Predictor of Job Satisfaction: Study of the Relationship between Personality and Job Satisfaction amongst Workers in the Bahamas. *Journal of Management*, 5(3), 200–229. <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v5i3.3936>
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M. (2012). The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turnover: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 110, 377–391. doi: 10.1007/s10551-011-1197-y
- Dibou, T., & Hansaar, A. M. (2018). Kust tuleb tööstress noorsootöös? *MIHUS*, 24, 6–11. Loetud aadressil [https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS\\_24.pdf](https://mihus.mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2018/11/MIHUS_24.pdf)

- Dunne, A., Ulicna, D., Murphy, I., & Golubeva, M. (2014). *Working with young people: the value of youth work in the European Union*. Retrieved from [https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf)
- Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. (2018). *Noortekeskuste hea tava. Abimaterjal noortekeskuste asutamisel, arendamisel, toetamisel ja koostöösse kaasamisel*. Loetud aadressil [https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/09/Noortekeskuse\\_Hea\\_Tava\\_2018.pdf](https://ank.ee/wp-content/uploads/2018/09/Noortekeskuse_Hea_Tava_2018.pdf)
- Eesti Noorsootöö Keskus. (2011). *Stardiplats noortele: kuidas oma kogemused maksma panna?: käsiraamat noorsootöötajale noorte mitteformaalsete õpikogemuste märkamiseks*. Loetud aadressil <https://entk.ee/sites/default/files/Stardiplatsi%20kasiraamat%202011.pdf>
- Eesti Noorteühenduste Liit. (2019). Eesti Noorteühenduste Liidu põhikiri. Loetud aadressil <https://enl.ee/wp-content/uploads/2019/10/EESTI-NOORTE%C3%9CHENDUSTE-LIIDU-P%C3%95HIKIRI.pdf>
- Eesti Õpilasesinduste Liit. (2019). Eesti Õpilasesinduste Liidu põhikiri. Loetud aadressil <http://opilasliit.ee/wp-content/uploads/2019/10/EESTI-%C3%95PILASESINDUSTE-LIIDU-P%C3%95HIKIRI-29.10.2019.pdf>
- Eesti Üliõpilaskondade Liit. (2018). Eesti Üliõpilaskondade Liidu põhikiri. Loetud aadressil <https://eyl.ee/wp-content/uploads/2019/01/E%C3%9CLiip%C3%B5hikiri-16.12.2018-1.pdf>
- European Commission. (2014). *Working with young people: the value of youth work in the European Union*. Retrieved from <http://www.poywe.net/site/wp-content/uploads/2015/07/Working-with-young-people-the-value-of-youth-work-in-the-European-Union.pdf>
- European Commission. (2017). *Youth policies in Sweden*. Retrieved from <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/sites/youthwiki/files/gdls sweden.pdf>
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research* (4th ed.). London: Sage Publications.
- Forkby, T. (2014). Youth policy and participation in Sweden: a historical perspective. In M. Taru, F. Coussée & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe Relevance for today's youth work policy* (Vol. 4, pp. 45–61). Strasbourg: Council of Europe Publishing.

- Forkby, T., & Kiilakoski, T. (2014). Building capacity in youth work: Perspectives and practice in youth clubs in Finland and Sweden. *Youth & Policy*, 112, 1–17.
- Giannaki, D. (2014). Youth work in Greece: a historical overview. In M. Taru, F. Coussée & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe, Relevance for today's youth work policy* (Vol. 4, pp. 91–106). Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2013). *Noortevaldkonna arengukava 2014–2020*. Loetud aadressil [https://www.hm.ee/sites/default/files/noortevaldkonna\\_arengukava\\_2014-2020.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/noortevaldkonna_arengukava_2014-2020.pdf)
- Hartje, J. A., Evans, W. P., Killian, E. S., & Brown, R. (2008) Youth Worker Characteristics and Self-reported Competency as Predictors of Intent to Continue Working with Youth. *Child & Youth Care Forum*, 37, 27–41. <https://doi.org/10.1007/s10566-007-9048-9>
- Helstein, K. (2020, 5. märts). Õhtusöök noortekeskustes. *Mägede Hääl*, lk 4. Loetud aadressil [https://rouge.kovtp.ee/documents/822972/26351189/03.+M%C3%A4gede+H%C3%A4%C3%A4l\\_05.03.2020.pdf/9439cbdc-b2f4-4e9f-a016-908010dda7d2?version=1.0](https://rouge.kovtp.ee/documents/822972/26351189/03.+M%C3%A4gede+H%C3%A4%C3%A4l_05.03.2020.pdf/9439cbdc-b2f4-4e9f-a016-908010dda7d2?version=1.0)
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2004). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.
- Höylä, S. (2012). Youth work in Finland. *Series E. HUMAK Publications*, 4. Retrieved from <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-verkko-hoyla-youth-work-englanti.pdf>
- Jones, H. (2012). Youth work practice in England. In D. Fusco (Ed.), *Advancing Youth Work. Current Trends, Critical Questions* (pp. 157–172). New York: Routledge.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005) Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211–215. <https://doi.org/10.1093/bja/aei035>
- Kääpa Noortekeskuse põhimäärus. (2018). *Riigi Teataja IV*, 10.02.2018, 11. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/410022018011>
- Kütt, G. (2020, 2. veebruar). Võru Noortekeskuse tegemised uuel aastal. *Võru Linna Leht*, lk 12. Loetud aadressil [http://www.voru.ee/documents/9602039/26363291/VL\\_L\\_2020\\_02.pdf/847a5fdd-6e83-44c8-8c55-a2e33476e69b](http://www.voru.ee/documents/9602039/26363291/VL_L_2020_02.pdf/847a5fdd-6e83-44c8-8c55-a2e33476e69b)

- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1362. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071362>
- Loosaar, L. (2020, jaanuar). Orana noorte playback show. *Võru Valla Teataja*, lk 4. Loetud aadressil <https://voruvald.kovtp.ee/documents/17893463/19235825/VV+jaan+2020+Kroonpressile+.pdf/761c9720-3e04-4171-9009-b7c965a9b1d7>
- Lorber, M., & Skela Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(3), 263–270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- Lääts, E., & Pärna, M.-L. (2020, jaanuar). Aasta 2020 plaanid noorsootöös. *Antsla Valla Leht*, lk 4. Loetud aadressil [https://antsla.kovtp.ee/documents/378714/26665518/antsla+valla+leht\\_jaan\\_veeb.pdf/93ee35fd-3ec5-4450-89e1-e66c4fd0a790](https://antsla.kovtp.ee/documents/378714/26665518/antsla+valla+leht_jaan_veeb.pdf/93ee35fd-3ec5-4450-89e1-e66c4fd0a790)
- Mardiste, P. (2016). *Noorsootöötaja tööalast heaolu mõjutavad probleemid noortekeskuses*. (Bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://www.etera.ee/zoom/28872/view?page=1&p=separate&tool=info&view=0,0,2481,3508>
- Ministers of the Council of Europe. (2015). *Declaration of the 2nd European Youth Work Convention*. Retrieved from <http://www.poywe.net/site/wp-content/uploads/2015/07/Declaration-of-the-2nd-Euorpean-Youth-Work-Convention.pdf>
- Mitulescu, S. (2014). The history of youth work in Romania. In M. Taru, F. Coussée & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe, Relevance for today's youth work policy* (Vol. 4, pp. 81–89). Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23–48. <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>
- Naessen, L. O. (1997). *Parem teenindamine: Kuidas enesearenduse kaudu saavutada klientide rahulolu*. Tallinn: AVITA.
- Nieminen, J. (2014). The history of youth work as a profession in Finland. In M. Taru, F. Coussée & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe Relevance for today's youth work policy* (Vol. 4, pp. 35–45). Strasbourg: Council of Europe Publishing.

- Noorsootöö seadus. (2010). *Riigi Teataja I*, 44, 262; *Riigi Teataja I*, 04.07.2017, 39. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/104072017039?leiaKehtiv>
- Padgett, D. K. (2017). *Qualitative methods in Social work research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ramoo, V., Abdullah, K. L., & Piaw, C. Y. (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3141–3152. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jocn.12260>
- Rassmusen, B. (2019). PISA uuringus osalevate Euroopa Liidu edukate ja ebaedukate riikide noortepoliitika võrdlus Youth Wiki andmete põhjal. T. Dibou & I.-E. Rannala (toim), *Mõtestades noorsootööd ja noorsootöötaja rolli. Noorsootöö artiklite kogumik* (lk 94–106). Loetud aadressil [https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/Veebimaterjalid%20\(flaierid%20jm\)/TL%C3%9C%20noorsoot%C3%B6%C3%B6%20artiklite%20kogumik%202019.pdf](https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/HTI/Veebimaterjalid%20(flaierid%20jm)/TL%C3%9C%20noorsoot%C3%B6%C3%B6%20artiklite%20kogumik%202019.pdf)
- Rasmussen, B. (2017). *Noorsootöötaja kutse väärtustamine kohalikes omavalitsustes*. (Magistritöö). Loetud aadressil <https://www.etera.ee/zoom/32495/view?page=1&p=separate&tool=info&view=0,0,2481,3508>
- Ravari, A., Bazargan-Hejazi, S., Ebadi, A., Mirzaei, T., & Oshvandi, K. (2013). Work values and job satisfaction: A qualitative study of Iranian nurses. *Nursing Ethics*, 20(4), 448–458. <https://doi.org/10.1177/0969733012458606>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Rohi, A. (2009). Uurimustöö „Noorsootöötajate töötasu töömotivatsiooni ja töörahulolu tegurina“. *MIHUS*, 3, 33–35. Loetud aadressil [https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2014/07/Mihus\\_3-1.pdf](https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2014/07/Mihus_3-1.pdf)
- SA Võrumaa Arenduskeskus. (2018). *Võru maakonna noorsootöö nõukoja töökord*. Loetud aadressil [https://voruvald.kovtp.ee/documents/17893463/18502156/Noorsootoo\\_noukoja\\_tookord\\_VAK+noukogu\\_otsus\\_15\\_+Lisa1.pdf/ce9814c1-967d-4202-b6e2-5c223049606b](https://voruvald.kovtp.ee/documents/17893463/18502156/Noorsootoo_noukoja_tookord_VAK+noukogu_otsus_15_+Lisa1.pdf/ce9814c1-967d-4202-b6e2-5c223049606b)

- SA Võrumaa Arenduskeskus. (s.a.). Võrumaa omavalitsused. Loetud aadressil <https://vorumaa.ee/omavalitsused/>
- Schlummer, E. (2018). Youth work and social work relations in Estonia. In H. Williamson, T. Basarab & F. Coussée (Eds.), *The history of youth work in Europe. Youth work and social work. Connections, disconnections and reconnections – The social dimension of youth work in history and today* (vol. 6, pp. 109–115). Retrieved from <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261623/History-of-Youth-Work-6.pdf/d4b829a2-3e82-8ff4-9e5b-ea61e5eb5f4f>
- Siddiqui, A., & Saba, I. (2013). Determining the Job Satisfaction Level of the Academic Staff at Tertiary Academic Institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(3), 42–53.
- Sihtasutus Kutsekoda. (2017). *Kutsestandard. Noorsootöötaja, tase 4*. Loetud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10667774/>
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Relations Industrielles / Industrial Relations* 65(3), 470–490. doi:10.2307/23078304.
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Statistikaamet. (2020). *Võru maakond. Valik andmeid [andmebaas]*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/ppe-1167411>
- Statistikaamet. (s.a.). Ametite kuupalgad 2019. Loetud aadressil <https://andmestikud.stat.ee/ametipalk/>
- Sõmerpalu Noortekeskuse põhimäärus. (2018). *Riigi Teataja IV*, 10.02.2018, 10. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/410022018010>
- Tallinna Ülikool. (s.a.). *Õppekava vorm*. Loetud aadressil <https://ois2.tlu.ee/tluois/kava/TPNR/20.HR>
- Talur, P. (2012). Noorsootöö olemus ja kujunemine. SA Poliitikauuringute Keskus Praxis (toim), *Noorteseire aastaraamat 2011. Noored ja noorsootöö* (lk 25–32). Loetud aadressil <http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/noortseire2011.pdf>

- Tamman, L. (2018). *Individuaalne töö kohandamine Tallinna noortekeskustes*. (Magistritöö). Loetud aadressil <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/b78f0598-df37-4ba8-b799-81af10427164>
- Tartu Ülikool. (2015). *Õppekava Kogukonnaharidus ja huvitegevus/Community Education and Hobby Activity (80284) rakenduskõrgharidusõpe 2020/2021. õppeaastal sisseastunutele*. Loetud aadressil [https://www.is.ut.ee/rwservlet?ok\\_oppekava\\_kirjeldus.rdf+441+2020+1+0+1+0,0,0,0,0,0+PDF+application/pdf](https://www.is.ut.ee/rwservlet?ok_oppekava_kirjeldus.rdf+441+2020+1+0+1+0,0,0,0,0,0+PDF+application/pdf)
- Tartu Ülikool. (2018). *Õppekava Noorsootöö /Youth Work (205619) bakalaureuseõpe 2020/2021. õppeaastal sisseastunutele*. Loetud aadressil [https://www.is.ut.ee/rwservlet?ok\\_oppekava\\_kirjeldus.rdf+601+2020+1+0+1+0,0,0,0,0,0+PDF+application/pdf](https://www.is.ut.ee/rwservlet?ok_oppekava_kirjeldus.rdf+601+2020+1+0+1+0,0,0,0,0,0+PDF+application/pdf)
- Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituut. (2018). *Noorsootöös osalevate noorte rahulolu noorsootöoga. Uuringu lõppraport*. Loetud aadressil [https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/noorsootoos\\_osalevate\\_noorte\\_rahulolu\\_noorsootooga\\_loppraport\\_2018a.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/noorsootoos_osalevate_noorte_rahulolu_noorsootooga_loppraport_2018a.pdf)
- Taru, M., Pilve, E., & Kaasik, P. (2014) The history of youth work in Estonia. In M. Taru, F. Coussée & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe, Relevance for today's youth work policy* (Volume 4., pp. 15–33). Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/315620440\\_Youth\\_Work\\_in\\_Greece\\_A\\_Historical\\_Overview](https://www.researchgate.net/publication/315620440_Youth_Work_in_Greece_A_Historical_Overview)
- Taru, M., Pilve, E., & Kaasik, P. (2015). *Noorsootöö Eestis. 19. sajandi keskpaigast kuni 21. sajandi esimese kümnendi lõpuni*. Loetud aadressil <https://entk.ee/sites/default/files/Noorsootoo%20Eestis.pdf>
- Vastseliina Noortekeskuse põhimäärus. (2018). *Riigi Teataja IV*, 10.02.2018, 9. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/410022018009>
- Veigel, M. (2015). Formation of youth worker professionalism: problems in Estonia. *Problems of Education in the 21st Century*, 68, 84–96.
- Zentner, M., & Ord, J. (2018). European Youth Work Policy Context. In J. Ord, M. Carletti, S. Cooper, C. Dansac, D., Morciano, L. Siurala & M. Taru (Eds.), *The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries* (pp. 17–



31). Retrieved from <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/09/The-Impact-Of-Youth-Work.pdf>

Zirk, K. (2014). *Vabaiühendustele delegeeritud avalike teenuste kvaliteet: Võru linna ja MTÜ Võru Avatud Noortekeskuse näide*. (Bakalaureusetöö). Loetud aadressil <http://hdl.handle.net/10062/42878>

## **Lisa 1. Intervjueerimiskava**

### **ÜLDANDMED**

#### **1. Haridus**

- ☐ Keskharidus
- ☐ Kutseharidus
- ☐ Kõrgharidus
- ☐ Muu: .....

#### **2. Töökoormus**

- ☐ 0,25
- ☐ 0,5
- ☐ 0,75
- ☐ 1,0
- ☐ muu (täpsusta)

#### **3. Tööstaaž**

- ☐ 0–1 aastat
- ☐ 1–3 aastat
- ☐ 3–6 aastat
- ☐ 6–9 aastat
- ☐ rohkem kui 9 aastat

### **TÖÖ VALIK**

4. Mis ajendas Sind tulema noorsootöötajaks?

5. Milliseid teisi töövõimalusi kaalusid enne seda?

### **TÖÖ SISU JA ROLLID**

6. Miks on Su töö tähtis?

7. Millised on Sinu põhilised ülesanded, tegevused Sinu töös?

8. Milline on Sinu tööaeg?

9. Millised suhted on Sul noortega?

10. Mis on Sinu jaoks Sinu töös kõige tähtsam?

### **TÖÖRAHULOLU JA -MOTIVATSIOON**

11. Miks Sa teed seda tööd (mida see töö sulle annab)?
12. Kui oluline on sulle kiitus ja tunnustus?
- ☐ Väga oluline
  - ☐ Oluline
  - ☐ Vähe oluline
  - ☐ Mitte üldse oluline
13. Milline kiitus ja tunnustus Sind kõige enam motiveerib?
14. Kui sageli peaks juht oma kiitust ja tunnustust väljendama?
15. Kas saad praegu piisavalt ja sobivas vormis kiitust/tunnustust?
16. Mis sa arvad, kas palk on selle töö jaoks piisav? Põhjenda oma arvamust.
17. Kui suur peaks olema palk sel ametikohal, et see oleks motiveeriv?
18. Missugune on sinu läbisaamine/koostöö kollektiiviga, võrgustikuga?
19. Kui palju sind tööalaselt toetatakse (kovisioonid, supervisioonid, nõustamine, koolitused jne)?
20. Kas oled vajadusel kelleltki abi saanud? Kirjelda mõnd olukorda.
21. Millised on sinu väärtused?
22. Kas sinu väärtused ühtivad sinu töökoha väärtustega?
23. Kuivõrd on sinu ootused ja vajadused rahuldatud?
24. Mil moel on noorsootöö Sind kui isikut mõjutanud?
25. Mida Sa oled sellest tööst kõige enam õppinud?
26. Mida oleks vaja muuta, et noorsootöötajal oleks parem tööd teha? Mida muudaksid noorsootöö korralduses üldiselt, riigi tasandil, kohaliku omavalitsuse tasandil või oma asutuse kontekstist lähtuvalt?
27. Kas Sa soovid lisada midagi, mida me eelnevalt veel ei puudutanud?

## SUMMARY

### YOUTH WORKERS' JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON THE EXAMPLE OF VÕRU COUNTY

Grete Heinaste

Youth workers should be highly responsible; irregular schedule, long working days, working at weekends and extra hours are the stress factors. There is considerable staff flow in the workplaces. Low salary of youth workers may cause the situation where youth work is considered less valued sphere. Youth work enables young people of Võru County to take part in non-official education, experience safe and supportive environment. Youth work is important for all the society, so youth workers should be professional. To offer services on high level, it is important to ensure that workers were motivated and the rate of staff flow were minimal; also, that youth workers were motivated to acquire appropriate qualification and worked with pleasure.

To sum up, the main problems are – youth workers are underestimated, they are low-paid, and the lack of resources and information about what else could be characteristics, which influence job satisfaction other than pay. The aim of this thesis is to analyse workers' satisfaction and the motivators that influence their efficiency, and according to that make suggestions to leaders and coordinators of the youth workers.

Concerning on the purpose of the research, the following questions have been arisen:

1. What is the most motivating factors in youth workers' daily work?
2. How do youth workers assess their satisfaction with their current job and its environment?

Non-formal and informative learning, participatory pedagogy and experiential learning are used in youth work practice. Youth work has a long history and has been known in

different countries in different forms, which demonstrates how important it is for the society. The person who is satisfied with one's job is motivated to offer proper service. Motivating factors should be analysed together with satisfactory factors as a whole.

The research was carried out using qualitative research methodology. The method of collecting data was half-structured face-to-face interview and structured interview via e-mail, based on selection bias. Altogether, 11 youth workers were interviewed. When analysing data, interviews were studied in detail reading these repeatedly.

Guidance, supervision and just being present are the important parts of youth workers' job. They have many tasks and duties, most often were named organizing events and free time activities for youngsters, and keeping youth centres daily in work, open for young people. Although, according to the employment contract officially it has been agreed on 40 working hours per week, from Monday to Friday, it may occur the need for working at weekends and extra hours. Youth workers consider the most important issues in their work – improving awareness of youngsters, close contact, recognition and positive feedback by young people.

It has been noted, that while getting along well with their colleagues, while cooperation could be better with other youth centres. Youth workers are supported by the head of the youth centre, social service workers and by their colleagues. Youth workers' expectations and needs are satisfied, though not fully. Youth work has changed the respondents' personalities in a good way. Their work has allowed them to learn new skills, which will be of great use in the future.

For youth workers, it is important to be praised and recognized both by young people and employer. They find they have been praised and recognized, and it could be so in the future. Salary is not considered high enough; as it has been pointed out – it could be at least 1000 euros per month.

The author of the research has the following suggestions to Municipality of Võru county and the leaders of Youth Centres in order to improve youth workers' job satisfaction and motivation:

1. There should be at least two workplaces in every Youth Centre.

2. It is important to introducing the content of the youth work to cooperation partners.
3. It is necessary to provide youth workers every month with retraining, covision, supervisions.
4. Monthly salary should be equal with teachers' subsistence wage.

According to this research, it can be concluded that interviewees are quite satisfied with their jobs. Still, the author has found how to improve job satisfaction.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Grete Heinaste,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Noorsootöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Võrumaa näitel“, mille juhendaja on Liina Käär, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguste kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Grete Heinaste*

*19.05.2020*